



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes
de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE: Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Angie Yaqueline Noriega Ramos

ASESOR:

Dr. Héctor Santa María Relaiza

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y Gestión Educativa

LIMA-PERÚ

2019



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **NORIEGA RAMOS, ANGIE YAQUELINE**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, CALLAO, 2018

Fecha: 23 de enero de 2019

Hora: 4:15 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Lip Licham, Cruz Antonio

Firma: 

SECRETARIO: Dra Rosalia Zarate Barrial

Firma: 

VOCAL: Dr Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

... *Aprobado por unanimidad* ...

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por iluminarme en la senda del saber.

A mis padres por su inmenso cariño y ánimos de superación.

Agradecimientos

Al Dr. Héctor Santa María Relaiza por su apoyo y asesoramiento continuo en el desarrollo de la investigación.

A los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú por su colaboración en la investigación.

Declaración jurada ,

Yo, Angie Noriega Ramos, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 42020009, con la tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018".

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.


.....
Angie Noriega Ramos

DNI. 42020009

Lima, 20 noviembre del 2018

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018”, realizado para optar el grado académico de Magister en Administración de la Educación. El cual confío sea un referente para otros, que conlleve a su posterior aprobación.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión. Capítulo V conclusión. Capítulo VI recomendaciones. Capítulo VII referencias bibliográficas

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dictamen de Sustentación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	¡Error! Marcador no definido.
Presentación	v
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	xiii
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	157
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación del estudio	255
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
II. Método	29
2.1. Diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	31
2.3. Población	34

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. Resultados	38
3.1. Análisis descriptivo	39
3.2. Contrastación de hipótesis	46
IV. Discusión	51
V. Conclusiones	54
VI. Recomendaciones	56
VII. Referencias	58
Anexos	66
Anexo 01: Artículo Científico	
Anexo 02: Matriz de consistencia	
Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 04: Certificado de validez de expertos	
Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos de recolección datos	
Anexo 06: Base de datos de las variables de estudio	
Anexo 07: Carta de autorización	

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión administrativa	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral	33
Tabla 3. Distribución de la población	34
Tabla 4. Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión administrativa	35
Tabla 5. Resultado de la validez de contenido del instrumento satisfacción laboral	36
Tabla 6. Confiabilidad de instrumentos de medición cuantitativa	36
Tabla 7. Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión administrativa	37
Tabla 8. Prueba de confiabilidad variable 2: Satisfacción laboral	37
Tabla 9. Nivel de la gestión administrativa	39
Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral	40
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y la satisfacción laboral	41
Tabla 12. Nivel de planeación	42
Tabla 13. Nivel de organización	43
Tabla 14. Nivel de dirección	44
Tabla 15. Nivel de control	45
Tabla 16. Correlación gestión administrativa y satisfacción laboral	46
Tabla 17. Correlación planeación y satisfacción laboral	47
Tabla 18. Correlación organización y satisfacción laboral	48
Tabla 19. Correlación dirección y satisfacción laboral	49
Tabla 20. Correlación control y satisfacción laboral	50

Indice de figuras

Figura 1. Nivel de la gestión administrativa	39
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral	40
Figura 3. Elaboración propia	41
Figura 4. Distribución de porcentajes según la planeación y satisfacción laboral	42
Figura 5. Distribución de porcentajes según la organización y satisfacción	43
Figura 6. Distribución de porcentajes según la dirección y satisfacción laboral	44
Figura 7 Distribución de porcentajes según el control y satisfacción laboral	45

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra 80 docentes de Posgrado. Se aplicó cuestionarios sobre la gestión administrativa del autor Ramírez (2012) y la satisfacción laboral de Palma (2005) ambos válidos y confiables para su aplicación a la muestra de estudio.

Los resultados fueron que la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras claves: gestión, administrativa, satisfacción, laboral, docente.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of postgraduate teachers of the Navy of Peru, Callao, 2018.

The study was a basic type of non-experimental correlational cross-sectional design. The sample 80 teachers of Postgraduate. Questionnaires were applied on the administrative management of the author Ramirez (2012) and the job satisfaction of Palma (2005) both valid and reliable for its application to the study sample.

The results were that the administrative management is directly related ($Rho = 0,735$) and significantly ($p = 0.001$) with the job satisfaction of the postgraduate teachers of the Navy of Peru, Callao, 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

Keywords: management, administrative, satisfaction, work, teaching.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La gestión administrativa para que sea efectiva necesita de cambios centrados en la calidad. Por ello la “gestión administrativa es considerada como un conjunto de acciones que se tienen que cumplir en todo proceso administrativo” (Bonilla, 2011, p.75).

En el ámbito nacional la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras, en el plano educativo está centrada en el mejoramiento de la calidad educativa, al respecto la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial establecen que el director es el encargado de la gestión institucional y administrativa y que está responda a los objetivos trazados anualmente.

El MINEDU (2013) indicó que la crisis en la gestión administrativa en el sector educación se debe a las deficiencias en los procesos administrativos. La mayoría de las veces los responsables son docentes nombrados que no tienen conocimiento de administración y mucho menos de una buena gestión que atrae como consecuencia una deficiente gestión administrativa y una insatisfacción laboral de los docentes.

A nivel local los docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú sólo se limitan a cumplir su labor de dictado de clase, dejando de lado las actividades técnico - pedagógicas; las actividades de planeación y evaluación institucional; teniendo muy poca contribución al proceso educativo, no siendo agentes de cambio. Se percibe que existe también escasa planificación y al no cumplimiento de objetivos institucionales propuestos.

Es por ello, que se considera que existe la necesidad de hacer una evaluación de los procesos administrativos del programa para mejorar la gestión en puntos como son: dirección, una buena articulación y coherencia entre educación, ciencia y tecnología, fomentar la investigación tanto en estudiantes como docentes; introducir nuevas tecnologías (TIC'S) al servicio del programa;

mejoramiento del proceso de la selección docente; capacitación para los docentes igualmente incentivar su labor a través reconocimiento docente; satisfaciendo sus necesidades.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Lara (2016) en su investigación tuvo como objetivo describir el efecto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral, en una investigación no experimental; se obtuvo que existe una alta incidencia entre las variables de estudio. Se concluyó con la necesidad de realizar un plan de capacitación al personal para mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Ruiz y Cabezas (2015) en su estudio tuvo como propósito valorar la gestión administrativa para mejorar el clima laboral. Contó con una población muestral de 339 clientes externos. Los resultados demostraron la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral. Para ello se propone un el desarrollo de un plan de mejoramiento de la gestión administrativa.

Reyes (2015) en su investigación su objetivo fue mejorar la gestión administrativa de una cooperativa. Es una investigación correlacional causal. Esta investigación aportó significativamente para mejorar el desarrollo de actividades que realiza la cooperativa, y sirvió de ayuda a cubrir con la satisfacción de las necesidades totales del mismo, pues de ello depende que el personal sea eficiente.

Toscano y Cabezas (2015) en su estudio planteó como objetivo valorar la actual gestión administrativa, resaltó la importancia de la eficiencia del gerente que se debe basar en desarrollar habilidades administrativas que lo conduzcan al éxito de la gestión, donde la satisfacción sea un factor fundamental para el logro de los compromisos laborales. Se contó con una muestra de 16 trabajadores. Los

resultados demostraron la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral.

Paredes y Pineda (2013) en su estudio su finalidad fue corroborar la influencia de la gestión administrativa en la labor de satisfacción de los empleados. Tuvo un diseño descriptivo correlacional; trabajó con una muestra de 154 empleados. Se obtuvo como resultado que existe una influencia del 64% y un coeficiente de correlación de Pearson de estudio de + 0,80.

A nivel nacional

Maza (2018) en su estudio tuvo como propósito determinar la relación de la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores. El tipo de investigación fue de nivel correlacional. La población censal fue de 40 trabajadores. El resultado fue que hay una relación positiva muy alta ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$).

Muñoz (2017) en su investigación su objetivo fue determinar la relación la gestión administrativa con la satisfacción laboral. De diseño correlacional. La población fue de 87 docentes. El resultado fue que existe una correlación alta ($Rho = ,749$; $p = 0.000 < 0.05$).

León (2017) en su estudio su objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa con la satisfacción laboral docente. El tipo descriptivo correlacional. La población fue de 57 docentes. Los resultados fueron que existe una relación positiva 0,74 entre variables.

Gallarday (2017) en su estudio el propósito fue determinar la relación entre gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. El tipo básico, diseño correlacional. La muestra fue de 108 trabajadores. El resultado señaló que existe relación moderada, directa y significativa con un valor Rho de Spearman de 0.456 entre variables.

Palomares (2017) en su investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores. Su tipo de estudio básico con un nivel correlacional; la población fue de 73 trabajadores. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$).

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas de la gestión administrativa

Existen muchas definiciones de gestión señalaremos las más relevantes para el propósito de la investigación:

Según Guerrero (2007), toda gestión administrativa: “son acciones intencionadas con la finalidad de cumplir las etapas del proceso administrativo” (p. 79).

Ramos (2009) definió:

El proceso mediante el cual el directivo señala las acciones a seguir, según los objetivos institucionales (p. 99).

Así mismo, Bastardo (2015) refirió “sirve como referencia para administrar una empresa” (p. 91). Al respecto, Chiavenato (2012) señaló a “las fases administrativas destinadas al cumplimiento de un fin” (p. 82). Se puede inferir que la gestión son las acciones que realizan para administrar una empresa.

Definición de gestión administrativa

Al respecto los autores Stoner, Freeman y Gilbert (2009) definieron:

Consiste en diseñar y mantener un ambiente utilizando los recursos de trabajo dentro de una empresa u organización. (p 40).

Alvarado (2013), estableció que “es la utilización de técnicas, instrumentos y procedimientos para el desarrollo de la empresa”. (p. 79). Al respecto, Koontz (2014) “consiste en dirigir una organización con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 134). Para, Galindo (2014) “consiste en la planeación de conocimientos,

principios fundamentales para brindar calidad en cualquier organización” (p. 94). Con respecto a la percepción de Ruiz (2015) es: "un conjunto de estructuras y procesos, que deben ser según la realidad reclama"(p. 101). De la misma forma, Tóner (2015) mencionó es “la planeación, dirección y control en toda empresa” (p. 101).

Características

De acuerdo a Delgado y Ena (2006, p.146) son:

Universalidad: Se emplea en todo tipo de organismo social.

Especificidad: Proporciona un carácter específico y no se debe confundir con otras ciencias.

Unidad temporal: Se da en todo momento en una empresa.

Unidad jerárquica: Toda organización debe contar con un jefe.

Valor instrumental: Es un medio para alcanzar objetivos.

Amplitud de ejercicio: Se utiliza en todos los niveles.

Interdisciplinariedad: Usa principios relacionados con la ética y eficiencia laboral.

Flexibilidad: Adaptabilidad según las necesidades de la empresa (p. 129).

Importancia de la gestión administrativa

Hurtado (2016) señaló: “Toda gestión administrativa es una acción humana que se realiza con la finalidad de mejorar económicamente a nivel empresarial o institucional” (p.55). Por ello, Hurtado (2016, p.56) consideró que: “es un conjunto de fases importantes para garantizar el éxito empresarial”.

Procesos

Reyes (2015, p.107) son:

Planeación: Proceso que hace posible cumplir metas en una empresa.

Sus elementos son los siguientes:

Los propósitos. Son las aspiraciones que persigue un grupo social.

La investigación. Son todos los factores asociados al logro de los propósitos.

Los objetivos. Son las metas que se pretenden tener.

Las estrategias. Permiten lograr los objetivos propuestos de la empresa.

Políticas. Orientan los lineamientos de una organización.

Organización: Consiste en la estructuración de acuerdo a funciones y roles dentro de una empresa.

Sus elementos son:

División del trabajo. Consiste en seguir etapas como: la jerarquización es decir las funciones de los trabajadores y la departamentalización que consiste en la agrupación de acuerdo a las funciones.

Coordinación. Es la sincronización de los recursos con la finalidad de lograr las metas trazadas.

Dirección: Consiste en el empleo de conocimientos para guiar una empresa.

Sus elementos son:

Toma de decisiones: Consiste en la evaluación de alternativas para tomar la correcta.

Integración: Es la agrupación de trabajadores de acuerdo a su desempeño.

Motivación: Se da de acuerdo a normas o patrones de conducta esperados.

Comunicación. Involucra a los trabajadores en función a la información recibida y que se transmite.

Control: Proceso que regula y garantiza el logro de los objetivos.

Sus elementos son:

Establecimiento de estándares. Permite la evaluación y control de la calidad.

Medición de resultados. Mide los resultados alcanzados en la empresa.

Corrección. Emisión de una acción correctiva en función al no cumplimiento de estándares.

Retroalimentación. Medidas correctivas para mejorar la organización. (108).

Modelos

Delgado y Ena (2006, p. 156) mencionaron las siguientes etapas:

Análisis de la estructura funcional: Son l funciones y objetivos previstos por cada administración.

Análisis de las relaciones con terceros. Interacción entre el servicio y objetivo deseado.

Identificación de procesos de la institución. En función a los servicios institucionales que presta la empresa u organización.

Según Delgado y Ena (2006) una de las claves del éxito empresarial es que tienen que poseer un Modelo de Gestión Administrativa. (p.156)

Dimensiones

Chiavenato (2012) mencionó:

Dimensión 1: Planificación

Consiste en fijar objetivos o logros a cumplir” Chiavenato (2012, p. 75). Según Calva (2014) es “su finalidad es establecer los objetivos o logros a cumplir” (p. 75). Sin embargo, Koontz (2014) definió: “selección de objetivos, y acciones para lograrlos”. (p.123).

Dimensión 2: Organización

Chiavenato (2012): “Consiste en la producción del trabajo en función a las metas establecidas por la institución” (p.125).

De acuerdo a Chiavenato (2012, p.125) las actividades son:

Realizar la selección minuciosa y detallada de cada trabajador para los diferentes puestos.

Subdividir las tareas en unidades operativas.

Escoger una potestad administrativa para cada sector.

Proporcionar los materiales y recursos a cada sector.

Concentrar las obligaciones operativas en puestos de trabajo por departamento.

Mantener claramente establecidos los requisitos del puesto.

Suministrar facilidades personales y otros recursos.

Ajustar la organización basado en los resultados del control.

Dimensión 3: Dirección

“se refiere a la ejecución de todo lo planificado por el administrador” Chiavenato (2012, p.134).

De acuerdo a lo descrito es la etapa más importante de todo proceso administrativo.

Dimensión 4: Control

Es un proceso dentro de la administración que garantiza el cumplimiento de todas las acciones a realizarse. (Chiavenato 2012, p.110).

Bases teóricas de la satisfacción laboral

Palma (2005, p.13), es “la actitud del trabajador hacia su propio desempeño laboral. “Según Álvarez (2007) refirió que la satisfacción laboral en un trabajo se refleja cómo “conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo” (p. 6). La razón de sentirse bien al hacer bien las cosas se ve consolidada en esta definición de la variable.

De acuerdo con Gómez, Moreno, Rodríguez, Roseo y Manrique, (2009), mencionaron: “Es la percepción de bienestar que se obtiene por el trabajo realizado” (p.123). Al respecto Dawis y Newstrom (2010), sostuvieron que responde a las necesidades, valores y habilidades que se dan en un trabajo. (p.25).

Podemos definir a la satisfacción laboral como la actitud positiva que tienen los trabajadores sobre el trabajo que realizan.

Según la percepción de Morillo (2010) es un estado emocional que manifiestan las personas respecto a su desempeño laboral. De acuerdo con Grados (2012) es el mantenimiento de un nivel óptimo de una persona en su centro laboral. Sin embargo, Ruiz (2013) señaló “es un aspecto importante un trabajador satisfecho porque mejora su desempeño significativamente” (p.45). Al respecto, Zurita (2014) refirió es la concepción que tiene todo individuo cuando se satisface sus intereses primordiales. Finalmente, Gonzáles (2008) indicó es una actitud positiva de sentirse con el trabajo que se realiza.

Enfoques

Satisfacción de las necesidades de Maslow

Basada en la autorrealización Maslow (1984, p.126), “es la experiencia de autorrealización del individuo en función a sus necesidades.”

Teoría de los factores de Herzberg

(Herzberg, 1959, citado por Manso, 2002) son:

Factores intrínsecos: Son experiencias que experimenta el individuo.

Factores extrínsecos: Insatisfacción del trabajador frente a la labor que realiza. (p.67).

Teoría de las necesidades de McClelland

Según McClelland (1966, p.122), refirió que existen:

Necesidad de logro: Es el esfuerzo y responsabilidad frente a un trabajo.

Necesidad de poder: Es la necesidad de sobresalir frente a determinadas circunstancias.

Necesidad de afiliación: Son las relaciones interpersonales entre trabajadores.

Teorías la satisfacción laboral

García y Brás (2008, p.63) mencionaron:

Teoría de la discrepancia

Locke (1984) refirió que los valores laborales son importantes en el trabajo.

Teoría de la satisfacción por facetas

Lawler (1973) señaló satisfacción y rendimiento son dos aspectos que deben ser

reconocidos en toda empresa.

Teoría del procesamiento de la información social

Sclamink (1977) sostuvo la necesidad de adaptación de actitudes y conductas en el contexto social que se desenvuelve.

Teoría de eventos situacionales

Quarstein, McAffe y Glassman (1992) señalaron toda satisfacción es el resultado de acciones emocionales del trabajador frente a su centro laboral.

Teoría de adaptación al trabajo (TAT)

Dawis (1994) señaló la satisfacción o insatisfacción es el reflejo de necesidades e intereses no satisfechos.

Clasificación

Barraza y Ortega (2009, p.59) son: a) progresiva, b) estabilizada, c) resignada.

Factores de la satisfacción laboral

Sánchez (2005, p.65) mencionó:

Factor intrínseco: Consiste en los reconocimientos productos del trabajo.

Factor extrínseco: Consisten en la satisfacción producto del trabajo realizado.

Condiciones

Las condiciones de la satisfacción laboral que podemos mencionar son:

Condiciones de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2007), son el "conjunto de circunstancias y/o características en el que se desarrollan las actividades y relaciones laborales" (p.16).

Para los autores Blanch, Sahagún, Cervantes (2010), las condiciones son: diversos aspectos que implican el desenvolvimiento y la realización del trabajo como horarios, carga laboral, sistema remunerativo, incentivos, etc. (p.175).

Condición física.

Según los autores Gonzáles, Pineda, Moctezuma, Acevedo (2010, p.123)” el ambiente físico o natural puede repercutir positivamente o negativamente en la salud”.

Condición psicológica.

Para los autores Hernández, Cerezo, López (2007, p.164),”se originan por diferentes aspectos, se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Afecta, la salud de los trabajadores y al desempeño del trabajo”.

Condición social.

García (2007), refirió: “Las relaciones sociales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona” (p.64).

Dimensiones

Palma (2005, p.42) mencionó:

Condiciones físicas y/o materiales: Referida a las condiciones físicas como son condiciones ambientales,excesivo calor,excesivo frío,humedad,ruidos y materiales como son: equipamiento,infraestructura,etc.

Beneficios laborales y o remunerativos: Es la gratificación, bonos, prestaciones,seguro médico,etc que los empleados perciben por el trabajo realizado.

Políticas administrativas: Son reglamentos de la empresa que se tienen que cumplir.

Relaciones interpersonales: Son las relaciones entre los trabajadores de una empresa u organización,para que sea efectiva se debe crear un ambiente de

respeto,abierto e inclusivo,en el que los trabajadores puedan compartir y disfrutar el trabajar juntos.

Desarrollo personal: Es la autorrealización,crecimiento,superación del trabajador.

Desempeño de tareas: Es la realización de las actividades de los trabajadores en su centro de trabajo.

Relación con la autoridad: Se da cuando el colaborador reconoce y aprecia el trato que recibe.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú,Callao, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú,Callao, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú,Callao, 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral de docentes de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú,Callao, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

El estudio pretendió aportar los fundamentos teóricos sobre las variables de estudio que servirá para incrementar el conocimiento científico, asimismo, el estudio sirve como fuente de referencia para el Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, así como para otras instituciones, que asuman con seriedad ofrecer una buena gestión administrativa y por ende una satisfacción laboral que conlleve a los docentes a identificarse con la institución y brindar un servicio de calidad que apunte a la excelencia educativa a nivel superior.

Justificación práctica

Permitirá a los docentes de Posgrado, entender los diferentes componentes de la gestión administrativa, percibir sus dimensiones y determinar la relación que tiene cada una de estas con la satisfacción laboral.

Justificación metodológica

El estudio de investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, haciendo uso del método hipotético - deductivo y de un diseño no experimental correlacional. Además, los cuestionarios han sido validados y confiables que pueden ser utilizados en investigaciones referentes a la problemática.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Hipótesis específica 2

La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 3

La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 4

El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

1.7. Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Objetivos específicos**Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Objetivo específico 4

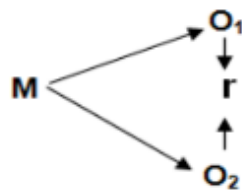
Establecer la relación entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Diseño no experimental, correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es experimental debido a que “este tipo de estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Según Vara (2015), “establece relación de dos o más variables” (p.237). (p. 152). Es transaccional o transversal, porque el instrumento que se ha diseñado se aplica en un momento determinado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refirieron al respecto: “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

El diseño correlacional es el siguiente:



Donde:

M: Docentes

O1: Gestión administrativa

O2: Satisfacción laboral

r: relación entre las variables

Enfoque de investigación

Fue cuantitativo, según Vara (2015), recolecta datos y prueba la hipótesis” (p. 56). Por consiguiente, la investigación planteada posee un enfoque cuantitativo; toda vez que, se han establecido hipótesis y se han determinado variables para contrastarlas y analizar las mediciones mediante un paquete estadístico y así

obtener las conclusiones referidas a las hipótesis presentadas en el marco teórico.

Tipo de estudio

Según Vara (2015), el tipo de estudio fue básico porque “conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos” (p. 222). En consecuencia, la presente investigación es de tipo básica porque se ha priorizado la indagación de experiencias mediante la aplicación de un instrumento que pueda brindar alcances y así permita a través de la correcta interpretación explicar y comprender el fenómeno recurrente en este análisis.

Nivel de investigación

Es correlacional, según Vara (2015), Establece relaciones entre dos o más variables (p.87). Tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

Método de investigación

En cuanto al método que se ha utilizado, se consideró oportuno y necesario explicar que de tantos métodos existentes el más apropiado para trabajar esta investigación fue el método hipotético – deductivo que, como su nombre lo indica, partiendo de las hipótesis establecidas se llega a deducir, gracias a las inferencias, una conclusión contrastable, según Vara (2015), “Corroborar las hipótesis para llegar a conclusiones” (p. 47).

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Chiavenato (2012) “es la acción de administrar de acuerdo al establecimiento de metas (p. 82).

Definición operacional

El cuestionario fue de 36 preguntas con escalas politómicas.

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Objetivos	1 al 9	Nunca (1)	Mala (36-83)
	Diseño		Casi nunca (2)	Regular (84-131)
	Administración		A veces (3)	Buena (132-180)
	Implementación		Casi siempre (4) Siempre (5)	
Organización	Visión	10 al 18		
	Misión			
	Comunicación			
Dirección	Evaluación	19 al 27		
	Comportamiento			
	actitudes			
	Liderazgo			
Control	Estrategias y sistemas	28 al 36		
	de control			
	Monitoreo			
	Evaluación y reconocimiento laboral			

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual

Palma (2005, p,13), es “la actitud del trabajador hacia su propio desempeño laboral.”

Definición operacional

El cuestionario de Palma (2005). Dicho cuestionario fue de 36 preguntas con escalas politómicas.

Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Confort	1 al 5	Total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131) Muy satisfecho (132-180)
Beneficios laborales y o remunerativos	Expectativas	6 al 9		
Políticas administrativas	Expectativas	10 al 14		
Relaciones interpersonales	Interrelaciones	15 al 18		
Desarrollo personal	Realización	19 al 24		
Desempeño de tareas	Utilidad	25 al 30		
Relación con la autoridad	Jerarquía	31 al 36		

2.3. Población

La población fue censal de 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú.

Tabla 3

Distribución de la población

Marina de Guerra del Perú	Total de docentes
Programa Segunda Especialidad de Guerra de Superficie	80
Total	80

Fuente: MGP, Callao, 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta, que “tiene por finalidad la obtención de información” Vara, (2012, p. 299).

Instrumento

Los cuestionarios fueron sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario
 Autor : Ramírez (2012)
 Adaptado : Noriega (2018)
 Administración: Grupal
 Tiempo : 40 minutos
 Escala de medición: Escala politómica

Baremos:

Mala (36-83)

Regular (84-131)

Buena (132-180)

Ficha técnica 2

Denominación: Cuestionario

Autora : Palma (2005)

Administración: Grupal

Tiempo : 40 minutos

Escala de medición: Escala politómica

Baremos:

Insatisfecho (36-83)

Satisfecho (84-131)

Muy satisfecho (132-180)

Validez

Según Vara (2015) “es el grado que un instrumento mide a la variable (p.303). Se validó los instrumentos empleados a través del juicio de expertos que detallamos a continuación:

Tabla 4

Resultado de la validez de contenido del instrumento gestión administrativa

Juez experto	Resultado
Dr. Erasmo Próspero Zevallos Rojas	Aplicable
Dr. Moisés Teodoro Maury Cárdenas	Aplicable
Mg. Javier Neyra Villanueva	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

Tabla 5

Resultado de la validez de contenido del instrumento satisfacción laboral

Juez experto	Resultado
Dr. Erasmo Próspero Zevallos Rojas	Aplicable
Dr. Moisés Teodoro Maury Cárdenas	Aplicable
Mg. Javier Neyra Villanueva	Aplicable

Fuente: Matriz de validación del instrumento.

En las tablas 4 y 5 podemos evidenciar que los jueces expertos evaluaron la aplicabilidad de los instrumentos sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral que significa que puede ser aplicada a la población censal de estudio.

Confiabilidad:

Se realizó una prueba piloto a 20 docentes a quienes se les aplicó los instrumentos y se procesaron los datos utilizando el coeficiente de Alfa de Cronbach, por tratarse de instrumentos para respuestas de tipo politómicas.

Tabla 6

Confiabilidad de instrumentos de medición cuantitativa

Rangos	Coeficiente de Alpha de Cronbach
Muy alta	0.81 a 1.00
Alta	0.61 a 0.80
Moderada	0.41 a 0.60
Baja	0.21 a 0.40
Muy baja	0.01 a 0.20

Fuente: Vara (2015)

Tabla 7

Prueba de confiabilidad variable 1: Gestión administrativa
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.894	36

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se obtuvo como resultado 0.894 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable gestión administrativa

Tabla 8

Prueba de confiabilidad variable 2: Satisfacción laboral
Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.911	36

Fuente: Base de datos de la prueba piloto

Se obtuvo como resultado 0.911 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable satisfacción laboral,

2.5. Método de análisis de datos

Se empleó software estadístico SPSS versión 24.0, y para el análisis descriptivo y la correlación entre variables se utilizó el Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

Se solicitó autorización a los directivos del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú y se reservó el anonimato de los participantes.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 9

Nivel de la gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	17,5
Regular	28	35,0
Buena	38	47,5
Total	80	100,0

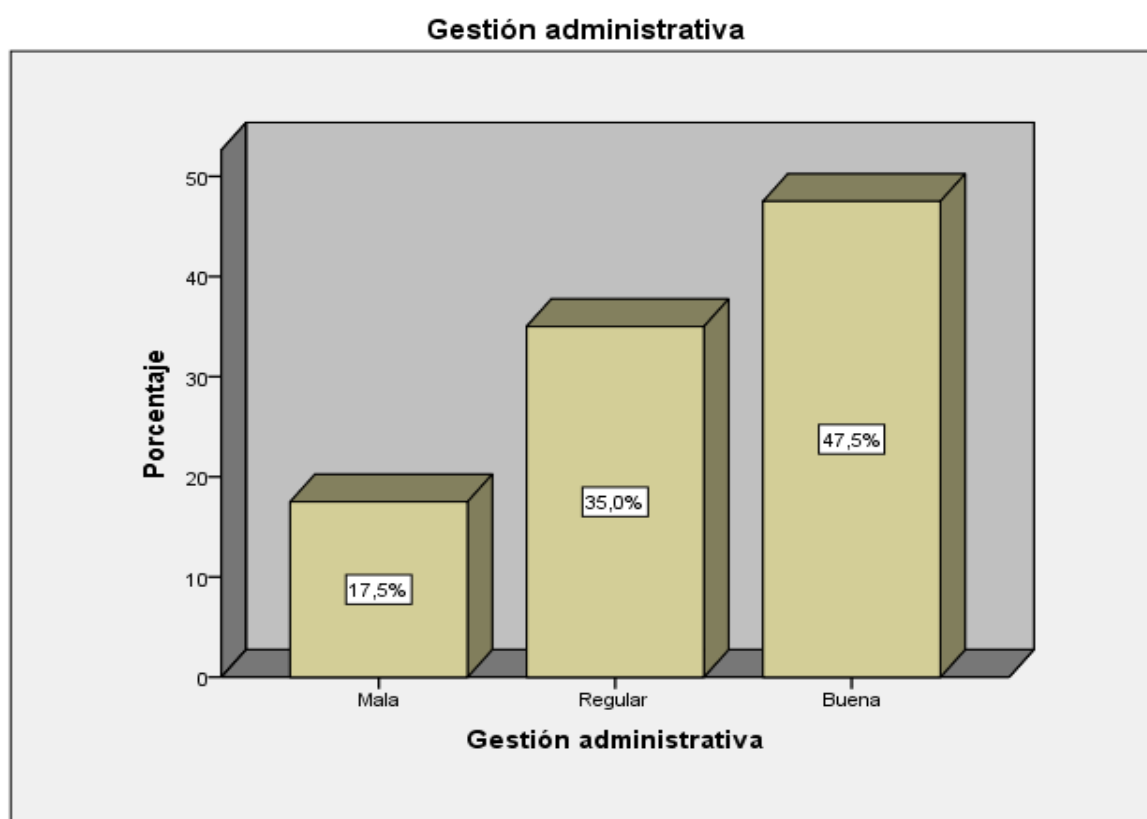


Figura 1 Nivel de la gestión administrativa

La tabla N° 9 y Figura 1 se puede observar que, de los docentes de Posgrado, el 17.5% de los docentes presentan un nivel de mala de gestión administrativa, por otro lado, el 35% alcanzó un nivel regular, por último, el 47.5% se encuentra en un nivel de buena gestión administrativa.

Tabla 10

Nivel de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	16	20,0
Satisfecho	29	36,3
Muy satisfecho	35	43,8
Total	80	100,0

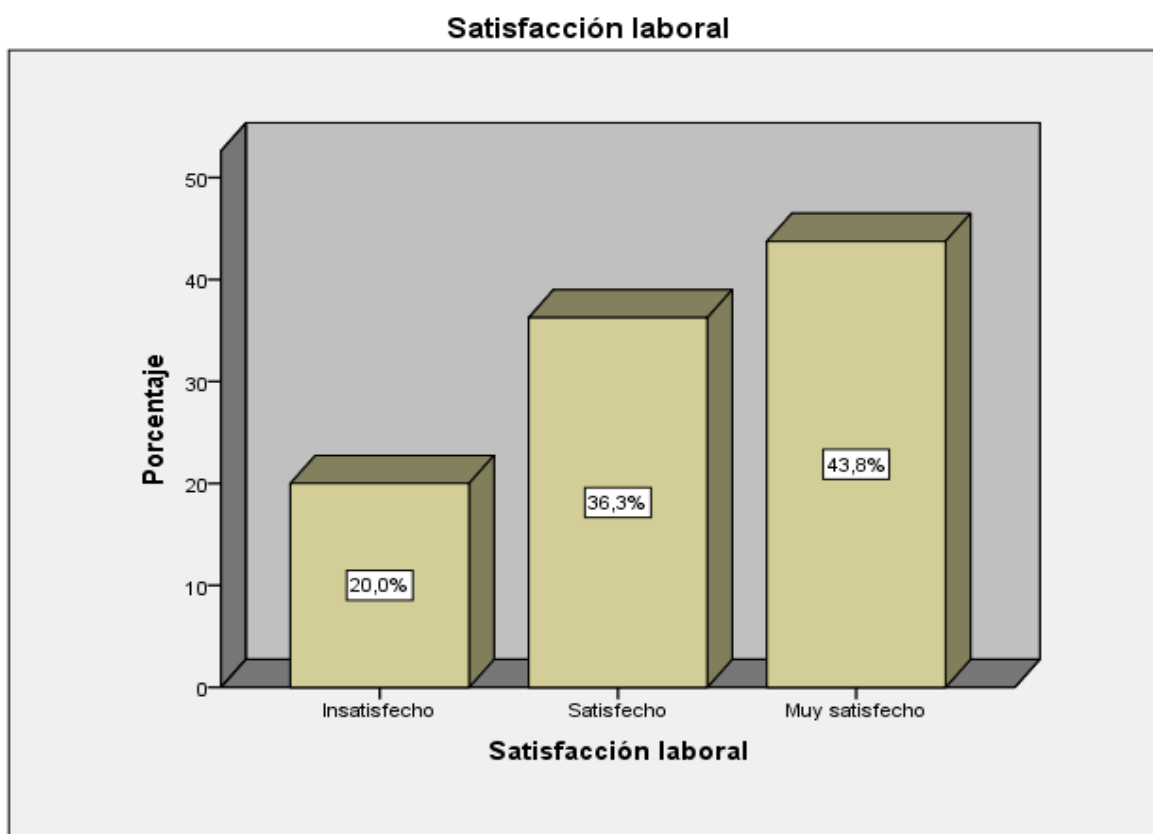


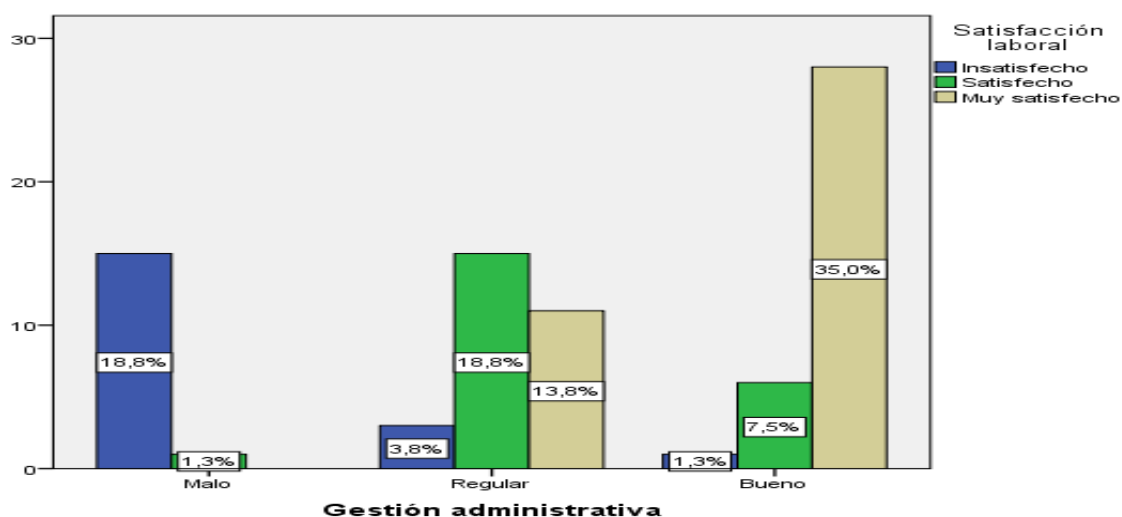
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral

La tabla N° 10 y figura 2 se puede observar que de los docentes de Posgrado el 20% de los encuestados se encuentran en un nivel de insatisfacción, mientras que el 36.3% de los encuestados se ubican en el nivel satisfecho y el 43.8% se encuentran en un nivel de muy satisfecho.

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Gestión administrativa	Malo	Recuento	15	1	0	16
		% del total	18,8%	1,3%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	15	11	29
		% del total	3,8%	18,8%	13,8%	36,3%
	Bueno	Recuento	1	6	28	35
		% del total	1,3%	7,5%	35,0%	43,8%
Total		Recuento	19	22	39	80
		% del total	23,8%	27,5%	48,8%	100,0%



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Distribución de porcentajes según la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

De la tabla 11 y figura 3, se observa que, dentro de la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de gestión administrativa, el 18,8% del total de docentes mantiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular, el 18,8% del total mantienen un nivel satisfecho y finalmente dentro de los docentes que presentan un buen nivel de gestión administrativa, el 35,0% presentan un nivel de muy satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 12

Distribución de porcentajes según la planeación y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Planeación	Malo	Recuento	16	0	0	16
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	24	2	29
		% del total	3,8%	30,0%	2,5%	36,3%
	Bueno	Recuento	3	4	28	35
		% del total	3,8%	5,0%	35,0%	43,8%
Total		Recuento	22	28	30	80
		% del total	27.5%	35.0%	37.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

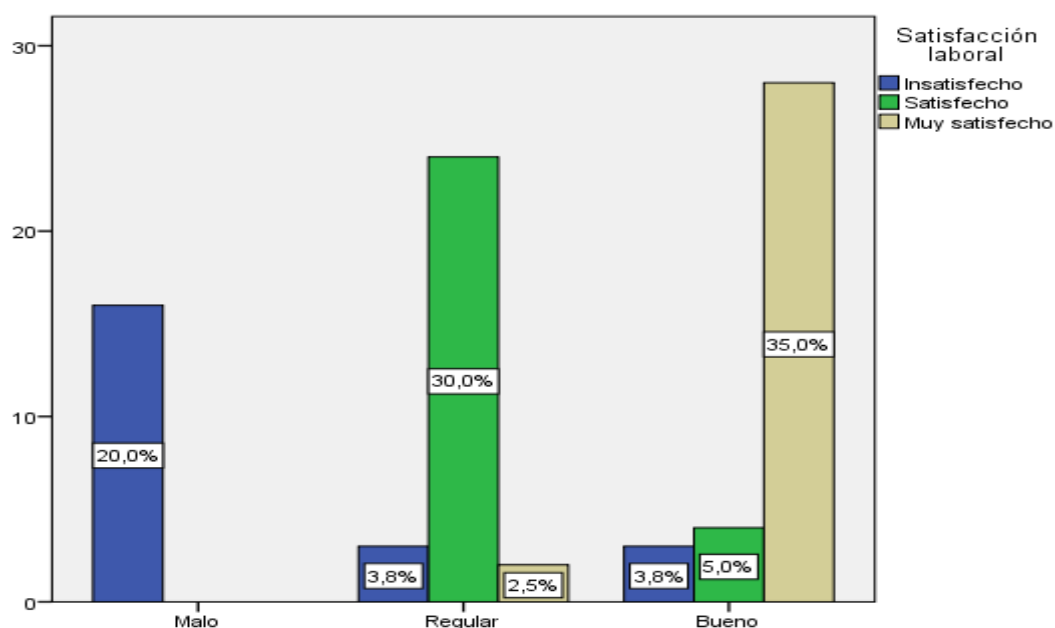


Figura 4. Distribución de porcentajes según la planeación y satisfacción laboral.

De la tabla 12 y figura 4, se observa que, dentro de la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de planeación, el 20,0% del total de docentes mantiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular, el 30,0% del total mantienen un nivel satisfecho y finalmente dentro de los docentes que presentan un buen nivel de planeación, el 35,0% presentan un nivel de muy satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 13

Distribución de porcentajes según la organización y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Organización	Malo	Recuento	15	1	0	16
		% del total	18,8%	1,3%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	0	20	9	29
		% del total	0,0%	25,0%	11,3%	36,3%
	Bueno	Recuento	0	6	29	35
		% del total	0,0%	7,5%	36,3%	43,8%
Total		Recuento	15	27	38	80
		% del total	18,8%	33,8%	47,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

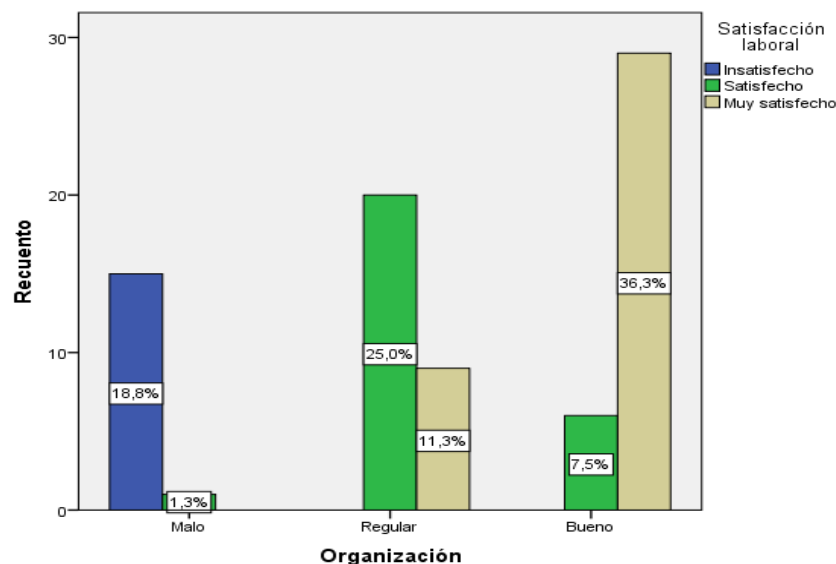


Figura 5. Distribución de porcentajes según la organización y la satisfacción laboral.

De la tabla 13 y figura 5, se observa que, dentro de la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de organización, el 18,8% del total de docentes mantiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular, el 25,0% del total mantienen un nivel satisfecho y finalmente dentro de los docentes que presentan un buen nivel de organización, el 36,3% presentan un nivel de muy satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 14

Distribución de porcentajes según la dirección y la satisfacción laboral.

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Dirección	Malo	Recuento	10	5	1	16
		% del total	12,5%	6,3%	1,3%	20,0%
	Regular	Recuento	0	21	8	29
		% del total	0,0%	26,3%	10,0%	36,3%
	Bueno	Recuento	0	9	26	35
		% del total	0,0%	11,3%	32,5%	43,8%
Total	Recuento	10	35	35	80	
	% del total	12,5%	43,8%	43,8%	100,0%	

Fuente

:

Elaboración propia

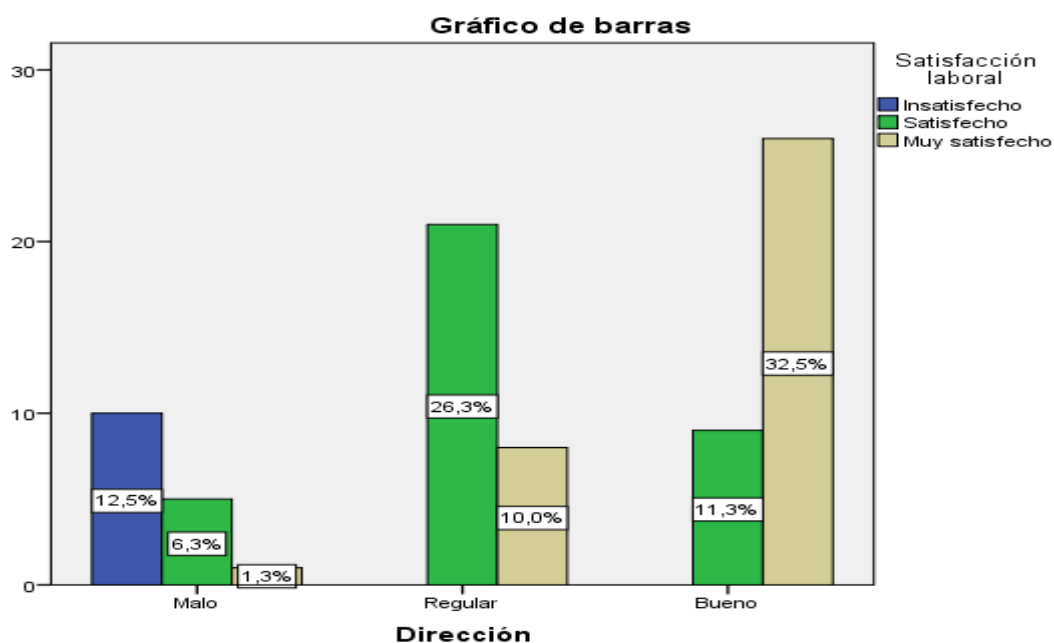


Figura 6. Distribución de porcentajes según la dirección y la satisfacción laboral.

De la tabla 14 y figura 6, se observa que, dentro de la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de dirección, el 12,5% del total de docentes mantiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular, el 26,3% del total mantienen un nivel satisfecho y finalmente dentro de los docentes que presentan un buen nivel de dirección, el 32,5% presentan un nivel de muy satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

Tabla 15

Distribución de porcentajes según el control y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Control	Malo	Recuento	16	0	0	16
		% del total	20,0%	0,0%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	3	24	2	29
		% del total	3,8%	30,0%	2,5%	36,3%
	Bueno	Recuento	3	4	28	35
		% del total	3,8%	5,0%	35,0%	43,8%
Total		Recuento	22	28	30	80
		% del total	27.5%	35.0%	37.5%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

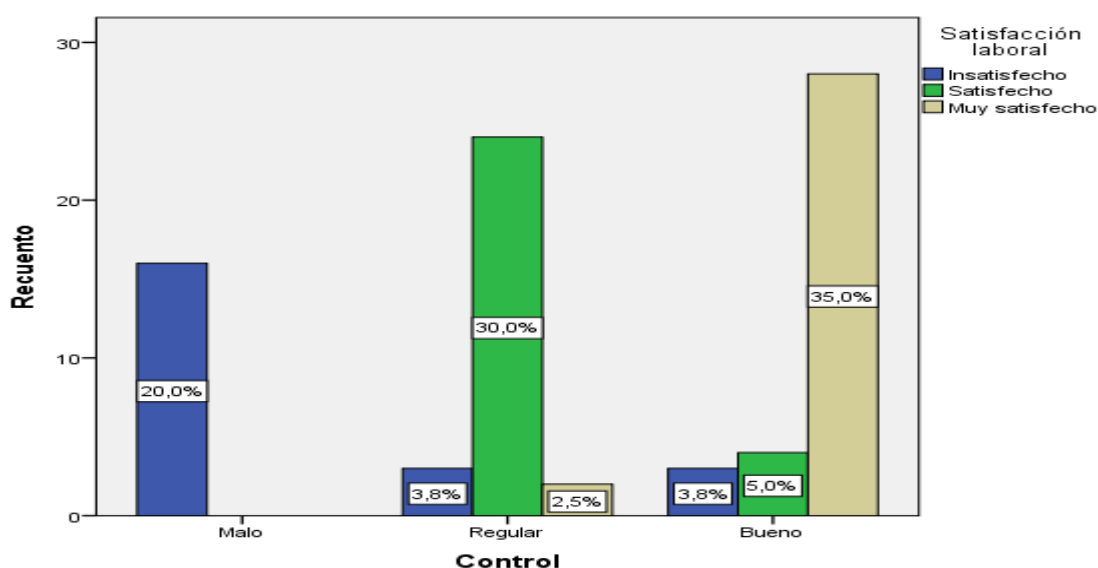


Figura 7. Distribución de porcentajes según el control y satisfacción laboral.

De la tabla 15 y figura 7, se observa que, dentro de la relación entre control y la satisfacción laboral en los 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú, se tiene que dentro de los docentes que presentan un nivel malo de control, el 20,0% del total de docentes mantiene un nivel insatisfecho de satisfacción laboral. Por otro lado, dentro de los docentes que presentan un nivel regular, el 30,0% del total mantienen un nivel satisfecho y finalmente dentro de los docentes que presentan un buen nivel de control, el 35,0% presentan un nivel de muy satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho. La gestión administrativa no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 16

Correlación gestión administrativa y satisfacción laboral

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,735**
		N	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,735**
		N	,000

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,735 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 1

Ho. La planeación no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Hi. La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Tabla 17

Correlación planeación y satisfacción laboral

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,724 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Hipótesis específica 2

Ho. La organización no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 18

Correlación organización y satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,765**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,765 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 3

Ho. La dirección no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 19

Correlación dirección y satisfacción laboral

			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,785 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 4

Ho. El control no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 20

Correlación control y satisfacción laboral

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,725 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

IV. Discusión

En cuanto a la hipótesis general, La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 735 significa que existe una alta relación positiva entre las variables. Al respecto Maza (2018) existe una relación positiva muy alta entre la gestión administrativa ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral. Y, al contrario, Gallarday (2017) señaló que existe una relación moderada de 0.456 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel 0,05, confirmándose la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en las investigaciones de los autores podemos inferir de acuerdo a nuestros resultados obtenidos que a mayor gestión administrativa mayor será la satisfacción de los docentes de Posgrado.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 724 significa que existe una alta relación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral. Al respecto, los autores Toscano y Cabezas (2015) concluyeron en su investigación la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral, obviamente con una percepción de insatisfacción por parte de los trabajadores. Estos resultados fueron avalados por Ruiz y Cabezas (2015) quienes concluyeron que la ineficiencia de la gestión, se da porque aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral, obviamente con una percepción de insatisfacción por parte del usuario. Ambos autores recomiendan la necesidad de elaborar un plan de mejoramiento de la gestión administrativa para elevar el nivel de satisfacción y productividad laboral de los empleados.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 765 significa que existe una alta relación positiva entre la organización y la satisfacción laboral. Para Reyes (2015) a nivel de la organización una empresa se detectaron detectar falencias como: la

ausencia de un organigrama estructural -funcional, la inadecuada administración que perjudica toda organización y por lo tanto genera insatisfacción en los trabajadores. Sin embargo, Maza (2018) concluyó que la dimensión organización de la variable gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,959$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral. De acuerdo al resultado de nuestro estudio podemos inferir que existe una relación alta entre la organización y satisfacción laboral esto quiere decir a mayor organización mayor será la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 785 significa que existe una alta relación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral. Nuestros resultados fueron avalados por Maza (2018) señaló que la dimensión dirección de la variable gestión administrativa tiene relación positiva alta ($Rho = ,837$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral y según los autores Paredes y Pineda (2013) concluyeron que para que exista una buena satisfacción laboral es necesario que exista una buena relación jefe/subordinado y remuneración relacionada. Para Chiavenato (2012) la dirección el punto central y más importante de la administración, pero quizá en el que existe mayor número de discrepancias, aunque éstas sean accidentales. Podemos inferir que a mayor dirección mayor será la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 725 significa que existe una alta relación positiva entre el control y la satisfacción laboral. Al respecto, Maza (2018) la dimensión control de la variable gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,945$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral. Por el contrario, Lara (2016) concluyó con la necesidad de realizar un plan de capacitación al personal del GAD para mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral, el cual tiene como propósito ayudar en el mejoramiento de la gestión administrativa, generando así satisfacción en los trabajadores.

V. Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Segunda: La planeación se relaciona directa ($Rho=0,724$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Tercera: La organización se relaciona directa ($Rho=0,765$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,785$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Quinta: El control se relaciona directa ($Rho=0,725$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes. Esta relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera, a las autoridades del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú fortalecer la gestión administrativa y realizar evaluaciones periódicas.

Segunda, a las autoridades del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú realizar talleres de planeación de acciones con los docentes de Posgrado para cumplir con los objetivos y acciones planificadas a corto, mediano y largo plazo.

Tercera, a las autoridades del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú realizar talleres sobre la toma de decisiones que contribuyan al éxito de la organización.

Cuarta, a las autoridades del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú realizar talleres sobre resolución de conflictos que contribuyan al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes de Posgrado con la finalidad de que se sientan satisfechos con la labor que realizan en la institución.

Quinta, a las autoridades del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú administrar los recursos a través del control, supervisión, monitoreo y rendiciones de cuenta periódicas a los docentes de Posgrado a fin de tener conocimiento el destino de los mismos.

VII. Referencias

- Abreu, S. (2004) *Administración de la Educación*. Visión del planeamiento estratégico. En <http://www.monografias.com/trabajos25/administracion-centro-educativo/administracion-centro-educativo.shtml#defin>. Tomado el 8 de agosto del 2012 hora: 12:15pm
- Alvarado, O. (2013) *Administración general*. Un enfoque de la gestión empresarial. Lima: Mantaro.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bastardo, F. (2015). *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis de maestría) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.
- Blanch J, Sahagún M. y Cervantes G. (2010). *Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bonilla, B. (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*, (Tesis de maestría), Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Calva, J. (2014). *Análisis de la percepción del clima laboral*. Recuperada de:
http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/referencias.html#.

- Cassini, R. (2014). *Definición de modelo de gestión-Qué es, Significado y Concepto*. (4ta ed.). Caracas:. Editorial Romor.
- Chiavenato, I. (2012). *“Introducción a la teoría general de la administración”*. México. 8ma. Edición.Mc.Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato, I. (2012). *planeación estratégica – fundamentos y aplicaciones*. Edición.Mc.Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dawis, R. (1994). *The Theory of Work Adjustment as Convergent Theory*. En M. L. Savikas, & R.W. Lent, (Eds.), *Convergence in Career Development Theories: Implications for Science and Practice* (pp.33-43). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Recuperado de http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Delgado, S. y Ena, B. (2006). *Recursos humanos*. (3°ra edición). Madrid: Internacional Thomson.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de administración*. Casos y Prácticas. Ed Trillas. 5ta Edición. México.
- Gallarday, S. (2017). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- García, D. (2007). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio2010 (Online). (Consultado 2018-9-01). Disponible [www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv,htm](http://www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm).

- García, J. y Brás, J. (2008). Satisfacción profesional y compromiso organizativo: Un meta-análisis. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 61-78.
- Gimeno, X. (2010). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- Gómez L, Moreno M, Rodríguez J, Roseo S y Manrique A. (2009), *Medición y predicción de la satisfacción con la vida en inmigrantes empleados en España. Diferencias según su situación administrativa*. *Anales de Psicología*, 27(1), 179-185.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3, (4), 68-89.
- Gonzales F, Pineda M, Moctezuma M, Acevedo G. (2010). Satisfacción laboral de enfermería en tres instituciones de salud. *Desarrollo Cientif. Enferm*; 18 (4): 159-163.
- Grados, J. (2012). *Capacitación y desarrollo personal*. México: Trillas.
- Guerrero, C. (2007) *Gestión administrativa*. Fondo Editorial FACHSE. Univ. Pedro Ruíz Gallo. Chiclayo.
- Hernández E, Cerezo S, López M. (2007). Estrategias de Afrontamiento ante el estrés Laboral en Enfermeras. *Rev. Enferm. Inst. Mex. Seguro Soc.* 15; 161-166.
- Herzberg, F. (1959). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de <http://hbr.org/2003/01/one-more-time/ar/1>

- Koontz, H y Weihrich, H. (2014). *Administración*. 14ava. Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México DF, ELIAC.
- Koontz, H y Weihrich, H. (2014) *Administración*. 14ava. Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Lara, G. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.
- Lawler, E (1973). *Effects of Job Redesign: A Field Experiment*. Journal of Applied Psychology, 3, 49-62.
- Leal, J. (2015). *Principios de la gestión administrativa*. S.A. Mcgraw-Hill /Interamericana de España.
Recuperada de: <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>.
- León, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Locke, E. (1984).0 *The Nature and Consequences of Job Satisfaction*, en M.Dunnette (De). Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally.
- McClelland, D. (1966). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.
- Macero, B. (2016). *Gestión administrativa*. Editorial Panapo, Venezuela.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellín, Colombia.

- Maslow, A.H. (1943). *Motivation and Personality* (3a ed.). New York, NY: Longman.
- Maza, L. (2018) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Morillo, I. (2010). *Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*, en Sapiens, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Muñoz, A. (2017). *Gestión administrativa docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular “María Madre, Distrito de Trujillo* Tesis de maestría) Universidad Privada del Norte.
- Organización Internacional de Trabajo (2007). *Condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social*.
- Palma, S. (2005). *Manual de la escala de satisfacción laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Paredes, A. y Pineda, C (2013). *Influencia de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma*. San Pedro Sula – Honduras: UNITED.

- Quarstein, V., McAfee, R., & Glassman, M. (1992). *The Situational Occurrences theory of job satisfaction*. Human Relations, Vol. 45.
- Ramos, P. (2009). *Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia*. (1ed). Colombia: Pinterfull
- Reyes, A. (2015). *Administración de empresas: Teoría y práctica*. México: Limusa
- Reyes, T. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Maná, Ecuador*. Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.
- Robbins, S. (2014). *Administración*. (7ma.edición). México.
- Ruiz, A. (2013). *Escala de satisfacción laboral (SL-ARG)*. Chimbote, Perú.
- Ruiz, J. (2015). *Fundamentos para el análisis de gestión administrativa*. (6ta.edición) Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Ruiz, F. y Cabezas H. (2015). *Gestión administrativa; incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública*. (Tesis de maestría) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Sánchez, M. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sclamink, P. (1977). En psicología del trabajo y gestión de recursos humanos. *Acción psicológica*, 5(1), 9-28.
- Stoner, G; Freeman, D; y Gilbert, F. (2009) *Administración*. México: Pearson.

Stoner, G. (2015). *Administración*. (9na Edición). Pearson Edición.

Terry, G. (2014). *Administración*: México Editorial Continental, México. 7ma.Ed.

Toscano, F. y Cabezas, H. (2015) *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental de Babahoyo – Emsaba*. (Tesis de maestría Universidad Técnica de Babahoyo), Ecuador.

Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima, Perú: Macro

Zurita, M; Ramírez del Castillo, T; Quesada, J; Quesada, M; Ruiz, B. y Manzano, J. (2014). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de Granada*. Departamento de Psicología social. Universidad de Granada.

Anexos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 1

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Br. Angie Yaqueline Noriega Ramos

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – SEDE LIMA NORTE

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La muestra 80 docentes de Posgrado. Se aplicó cuestionarios sobre la gestión administrativa del autor Ramírez (2012) y la satisfacción laboral de Palma (2005) ambos válidos y confiables para su aplicación a la muestra de estudio. Los resultados fueron que la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,735$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Palabras claves: gestión, administrativa, satisfacción, laboral, docente.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of postgraduate teachers of the Navy of Peru, Callao, 2018.

The study was a basic type of non-experimental correlational cross-sectional design. The sample 80 teachers of Postgraduate. Questionnaires were applied on the administrative management of the author Ramirez (2012) and the job satisfaction of Palma (2005) both valid and reliable for its application to the study sample. The results were that the administrative management is directly related ($Rho = 0,735$) and significantly ($p = 0.001$)

with the job satisfaction of the postgraduate teachers of the Navy of Peru, Callao, 2018. The hypothesis was tested and this relationship is high.

Keywords: management, administrative, satisfaction, work, teaching.

Introducción

La gestión administrativa en el ámbito internacional para que sea efectiva necesita de cambios centrados en la calidad. Por ello es considerada como un conjunto actividades a desarrollar a través del cumplimiento de las fases de un proceso administrativo” (Bonilla, 2011, p.75). De manera que este proceso trascienda en la construcción de una nueva gestión administrativa, que satisfaga a los trabajadores. En el ámbito nacional la gestión administrativa ha sido estudiada de diferentes maneras en el plano educativo está centrada brindar calidad educativa, según la Ley General de Educación y la Ley de Carrera Pública Magisterial señalaron que el director es responsable de los procesos de gestión educativa, pedagógica y administrativa, debiendo lograr óptimas condiciones para el adecuado desempeño profesional de los docentes. El MINEDU (2013) indicó que la crisis en la gestión administrativa en el sector educación es el inadecuado desempeño docente, las deficiencias en la gestión administrativa, la poca participación de los padres de familia, etc. La mayoría de las veces los responsables de la gestión administrativa en las instituciones educativas son docentes nombrados que desconocen de administración y del área que desempeñan y como consecuencia se ve reflejado en una deficiente gestión administrativa y una insatisfacción laboral de los docentes. A nivel local los docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú sólo se limitan a cumplir su labor de dictado de clase, dejando de lado las actividades técnico - pedagógicas; las actividades de planeación y evaluación institucional; teniendo muy poca contribución al proceso educativo, no siendo agentes de cambio. Se percibe que existe también escasa planificación y al no cumplimiento de objetivos institucionales propuestos, asimismo, se observa que existen conflictos entre los docentes la misma que provoca una insatisfacción laboral que puede causar abandonar su labor docente. Es por ello, que se considera que existe la necesidad de hacer una evaluación de los procesos administrativos del programa para mejorar la gestión en puntos como son: dirección, una buena articulación y coherencia entre educación, ciencia y tecnología, fomentar la investigación

tanto en estudiantes como docentes; introducir nuevas tecnologías (TIC's) al servicio del programa; mejoramiento del proceso de la selección docente; capacitación de alto perfil para los docentes igualmente incentivar su labor a través reconocimiento docente; satisfacción de las necesidades de los docentes. Se hizo la revisión de trabajos previos a nivel internacional como: Lara (2016) en su estudio su propósito fue describir la incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral, es una investigación no experimental; se obtuvo que existe una alta incidencia entre las variables de estudio. Se concluyó con la necesidad de realizar un plan de capacitación al personal para mejorar la satisfacción laboral. Ruiz y Cabezas (2015) en su estudio tuvo como propósito valorar la gestión administrativa para mejorar el clima laboral. Contó con una muestra de 339 clientes externos. Los resultados señalaron la ineficiencia entre variables. Propone la necesidad de elaborar un plan de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral. Reyes (2015) en su investigación su objetivo fue mejorar la gestión administrativa de una cooperativa. Es una investigación correlacional causal. Esta investigación aportó significativamente para mejorar el desarrollo de actividades que realiza la cooperativa, y sirvió de ayuda a cubrir con la satisfacción de las necesidades totales del mismo, pues de ello depende que el personal sea eficiente. Toscano y Cabezas (2015) en su estudio planteó como objetivo valorar la actual gestión administrativa, resaltó la importancia de la eficiencia del gerente se debe basar en mejorar las habilidades administrativas que lo conduzcan al éxito de la gestión y la satisfacción. Se contó con una muestra de 16 trabajadores. Se obtuvo como resultado que hay poco desarrollo de habilidades. Paredes y Pineda (2013) en su estudio tuvieron como objetivo comprobar la influencia de las variables de investigación. Tuvo un diseño descriptivo correlacional; trabajó con una muestra de 154 empleados. Los resultados fueron que existe una influencia del 64% de la percepción de la gestión administrativa para la satisfacción de los empleados con una correlación de + 0,80. Los trabajos previos a nivel nacional tenemos: Maza (2018) en su estudio su finalidad fue determinar la relación de la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores. El tipo de investigación fue de nivel correlacional. La población censal fue de 40 trabajadores. El resultado fue hay una relación positiva muy alta ($Rho = ,953$). Muñoz (2017) en su investigación su objetivo fue determinar la relación la gestión administrativa con la satisfacción laboral. De diseño correlacional. La población fue de 87 docentes. El resultado fue que existe una correlación relación alta ($Rho = ,749$; p

= 0.000 < 0.05). León (2017) en su estudio propósito fue determinar la relación entre las variables de investigación. El tipo descriptivo correlacional. La población fue de 57 docentes. Los resultados fueron que existe una relación positiva 0,74 entre variables. Gallarday (2017) en su estudio el propósito fue determinar la relación entre gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. El tipo básico, diseño correlacional. La muestra fue de 108 trabajadores. El resultado señaló que existe relación moderada entre variables Palomares (2017) en su trabajo tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores. Su tipo de estudio básico con un nivel correlacional; la población fue de 73 trabajadores. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$). Podemos definir a la gestión administrativa según Al respecto los autores Stoner, Freeman y Gilbert (2009) definieron: Consiste en diseñar y mantener un ambiente utilizando los recursos de trabajo dentro de una empresa u organización. (p 40). Alvarado (2013), estableció que “es la utilización de técnicas, instrumentos y procedimientos para el desarrollo de la empresa”. (p. 79). Al respecto, Koontz (2014) “consiste en dirigir una organización con la finalidad de alcanzar objetivos” (p. 134). Para, Galindo (2014)“consiste en la planeación de conocimientos, principios fundamentales para brindar calidad en cualquier organización” (p. 94). Con respecto a la precepción de Ruiz (2015) es: "un conjunto de estructuras y procesos, que deben ser según la realidad reclama"(p. 101). De la misma forma, tóner (2015) mencionó es “la planeación, dirección y control en toda empresa” (p. 101). Con respecto a la satisfacción laboral según Palma (2005, p,13), es “la actitud del trabajador hacia su propio desempeño laboral. “Según Álvarez (2007) refirió que la satisfacción laboral en un trabajo se refleja cómo “conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo” (p. 6). La razón de sentirse bien al hacer bien las cosas se ve consolidada en esta definición de la variable. De acuerdo con Gómez, Moreno, Rodríguez, Roseo y Manrique, (2009), mencionaron: “Es la percepción de bienestar que se obtiene por el trabajo realizado” (p.123). Al respecto Dawis y Newstrom (2010), sostuvieron que responde a las necesidades, valores y habilidades que se dan en un trabajo. (p.25). Podemos definir a la satisfacción laboral como la actitud positiva que tienen los trabajadores sobre el trabajo que realizan. Según la percepción de Morillo (2010) es un estado emocional que manifiestan las personas respecto a su desempeño laboral. De acuerdo con Grados (2012) es el mantenimiento de un nivel óptimo

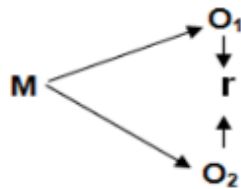
de una persona en su centro laboral. Sin embargo, Ruiz (2013) señaló “es un aspecto importante un trabajador satisfecho porque mejora su desempeño significativamente” (p.45).

Método

Diseño

Diseño no experimental, correlacional. Según Vara (2015), “establece relación de dos o más variables” (p.237).

El diseño correlacional es el siguiente:



Donde:

M: Docentes

O1: Gestión administrativa

O2: Satisfacción laboral

r: relación entre las variables

r: relación entre variables

Enfoque de investigación

Fue cuantitativo, según Vara (2015), recolecta datos y prueba la hipótesis” (p. 56).

Tipo de estudio

Es básica su finalidad es describir las teorías sobre la problemática de investigación.

Nivel de investigación

Es correlacional, según Vara (2015), Establece relaciones entre dos o más variables (p.87).

Método de investigación

Es hipotético- deductivo, según Vara (2015), “Corrobora las hipótesis para llegar a conclusiones” (p. 47).

Población

Fue censal de 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú

Instrumento (s) y/o materiales

El instrumento según Hernández, et al. (2014) señalaron “un instrumento enfatiza el proceso del diseño de investigación elaborado con procedimientos psicométricos” (p.178) Para el presente estudio se consideró la técnica de la encuesta y se elaboró un cuestionario sobre la gestión administrativa que contó con 36 preguntas con escalas politómicas de: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) y para la segunda variable satisfacción laboral se elaboró un cuestionario que contó con 36 preguntas con escalas politómicas de: Insatisfecho (1), Satisfecho (2), Muy satisfecho (3). Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos para ser aplicados a la muestra de estudio. Así mismo se aplicó una prueba piloto a 20 docentes se obtuvo como resultado el alfa de cronbach de 0.894 en la cual indica que existe una alta confiabilidad para la variable gestión administrativa y para la satisfacción laboral fue de 0.911 el cual indica que existe una alta confiabilidad

Procedimiento

El análisis descriptivo de los datos se realizó con el software estadístico SPSS versión 24.0, los datos fueron tabulados para cada variable con sus respectivas dimensiones y para el análisis inferencial de los resultados se utilizó el Rho de Spearman.

Resultados

Análisis descriptivos

Tabla 1

Nivel de la gestión administrativa

<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Mala</i>	14	17,5
<i>Regular</i>	28	35,0
<i>Buena</i>	38	47,5
<i>Total</i>	80	100,0

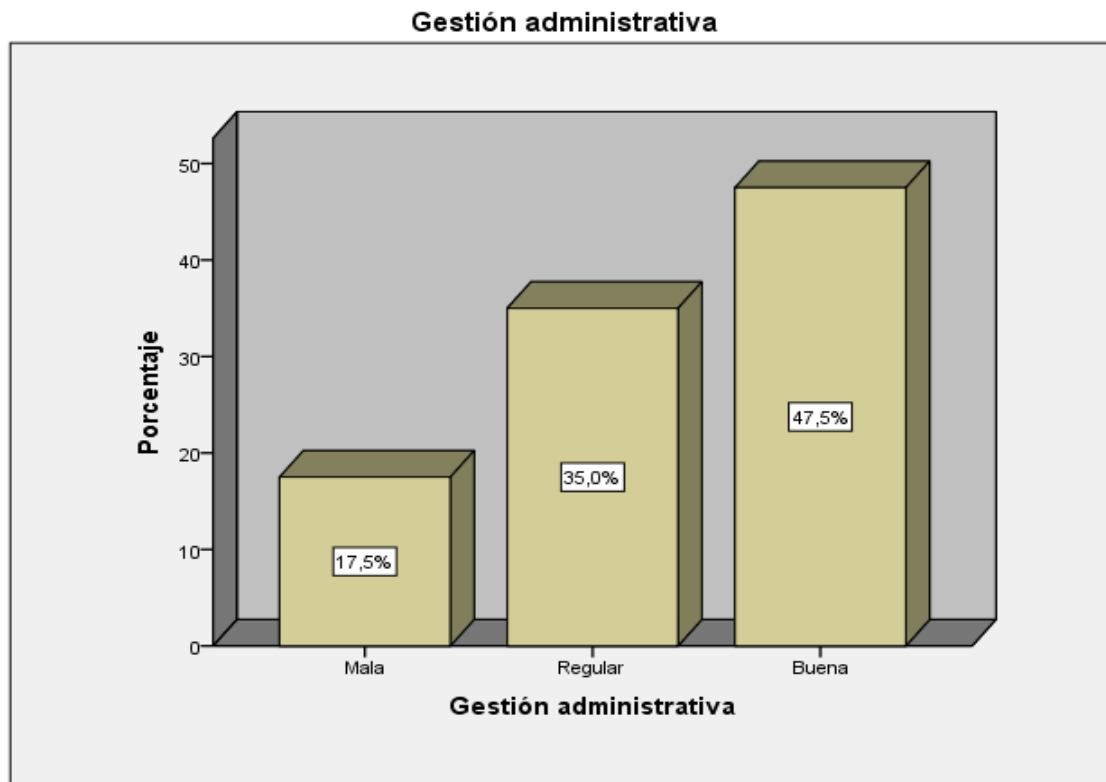


Figura 1 Nivel de la gestión administrativa

La tabla N° 1 y Figura 1 se puede observar que, de los docentes de Posgrado, el 17.5% de los docentes presentan un nivel de mala de gestión administrativa, por otro lado, el 35% alcanzó un nivel regular, por último, el 47.5% se encuentra en un nivel de buena gestión administrativa.

Tabla 2

<i>Nivel de satisfacción laboral</i>		
<i>Niveles</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Insatisfecho</i>	<i>16</i>	<i>20,0</i>
<i>Satisfecho</i>	<i>29</i>	<i>36,3</i>
<i>Muy satisfecho</i>	<i>35</i>	<i>43,8</i>
<i>Total</i>	<i>80</i>	<i>100,0</i>



Figura 2 Nivel de satisfacción laboral

La tabla N° 2 y figura 2 se puede observar que de los docentes de Posgrado el 20% de los encuestados se encuentran en un nivel de insatisfacción, mientras que el 36.3% de los encuestados se ubican en el nivel satisfecho y el 43.8% se encuentran en un nivel de muy satisfecho.

Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho. La gestión administrativa no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La gestión administrativa no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 3

Correlación gestión administrativa y satisfacción laboral

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	de ,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,735 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hipótesis específica 1

Ho. La planeación no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Hi. La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

Tabla 4
Correlación planeación y satisfacción laboral

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente correlación	de 1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente correlación	de ,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,724 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.

.

Hipótesis específica 2

Ho. La organización no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 6
Correlación organización y satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción laboral
Rho Spearman	de	Organización	de 1,000	,765 ^{**}
		Coefficiente correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	80	80
	Satisfacción laboral	N	de ,765 ^{**}	1,000
		Coefficiente correlación	,000	.
		Sig. (bilateral)	80	80

^{**}. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,765 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

.

Hipótesis específica 3

Ho. La dirección no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 7
Correlación dirección y satisfacción laboral

			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente correlación	de 1,000	,785**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente correlación	de ,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,785 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

.

Hipótesis específica 4

Ho. El control no se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Hi. El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Tabla 8

Correlación control y satisfacción laboral

			Control	Satisfacción laboral
Rho Spearman	Control	Coefficiente	de 1,000	,725**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	80	80
		Coefficiente	de ,725**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8, De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,725 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, existe relación directa y significativa entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Discusión

En cuanto a la hipótesis general, La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 735 significa que existe una alta relación positiva entre las variables. Al respecto Maza (2018) existe una relación positiva muy alta entre la gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral. Y, al contrario, Gallarday (2017) señaló que existe una relación moderada de 0.456 y un valor $p = 0,000$ menor al nivel 0,05, confirmándose la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos en las investigaciones de los autores podemos inferir de acuerdo a nuestros resultados obtenidos que a mayor gestión administrativa mayor será la satisfacción de los docentes de Posgrado. En cuanto a la Hipótesis específica 1, La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 724 significa que existe una alta relación positiva entre la planeación y la satisfacción laboral. Al respecto, los autores Toscano y Cabezas (2015) concluyeron en su investigación la ineficiencia de la gestión, ya que aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral, obviamente con una percepción de insatisfacción por parte de los trabajadores. Estos resultados fueron avalados por Ruiz y Cabezas (2015) quienes concluyeron que la ineficiencia de la gestión, se da porque aún persisten rasgos administrativos tradicionales, poco desarrollo de habilidades gerenciales, lo que, si incide en la satisfacción y productividad laboral, obviamente con una percepción de insatisfacción por parte del usuario. Ambos autores recomiendan la necesidad de elaborar un plan de mejoramiento de la gestión administrativa para elevar el nivel de satisfacción y productividad laboral de los empleados. En cuanto a la Hipótesis específica 2, La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 765 significa que existe una alta relación positiva entre la organización y la satisfacción laboral. Para Reyes (2015) a nivel de la organización una empresa se detectaron detectar falencias como: la ausencia de un organigrama estructural -funcional, la inadecuada administración que perjudica toda organización y por lo tanto genera insatisfacción en los trabajadores. Sin embargo, Maza (2018) concluyó que la dimensión organización de la variable gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,959$; $p = 0.000 < 0.05$) con la

satisfacción laboral. De acuerdo al resultado de nuestro estudio podemos inferir que existe una relación alta entre la organización y satisfacción laboral esto quiere decir a mayor organización mayor será la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. En cuanto a la Hipótesis específica 3, La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 785 significa que existe una alta relación positiva entre la dirección y la satisfacción laboral. Nuestros resultados fueron avalados por Maza (2018) señaló que la dimensión dirección de la variable gestión administrativa tiene relación positiva alta ($Rho = ,837$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral y según los autores Paredes y Pineda (2013) concluyeron que para que exista una buena satisfacción laboral es necesario que exista una buena relación jefe/subordinado y remuneración relacionada. Para Chiavenato (2012) la dirección el punto central y más importante de la administración, pero quizá en el que existe mayor número de discrepancias, aunque éstas sean accidentales. Podemos inferir que a mayor dirección mayor será la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. En cuanto a la Hipótesis específica 4, El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018, según el Rho de Spearman 0, 725 significa que existe una alta relación positiva entre el control y la satisfacción laboral. Al respecto, Maza (2018) la dimensión control de la variable gestión administrativa tiene relación positiva muy alta ($Rho = ,945$; $p = 0.000 < 0.05$) con la satisfacción laboral. Por el contrario, Lara (2016) concluyó con la necesidad de realizar un plan de capacitación al personal del GAD para mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral, el cual tiene como propósito ayudar en el mejoramiento de la gestión administrativa, generando así satisfacción en los trabajadores.

Conclusiones

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0, 735$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado Esta relación es alta.

Segunda: La planeación se relaciona directa ($Rho=0, 724$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Tercera: La organización se relaciona directa ($Rho=0,765$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,785$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado. Esta relación es alta.

Quinta: El control se relaciona directa ($Rho=0,725$) y significativamente ($p=0.001$) con la satisfacción laboral de los docentes. Esta relación es alta.

Referencias

- Abreu S. (2004) *Administración de la Educación*. Visión del planeamiento estratégico. En <http://www.monografias.com/trabajos25/administracion-centro-educativo/administracion-centro-educativo.shtml#defin>. Tomado el 8 de agosto del 2012 hora: 12:15pm
- Alvarado, O. (2013) *Administración general*. Un enfoque de la gestión empresarial. Lima. Mantaro.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Bastardo, F. (2015) *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis de maestría) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.
- Blanch J, Sahagún M. y Cervantes G. (2010) *Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Bonilla. B, (2011). *Gestión administrativa basada de los procesos gerenciales*, (Tesis de maestría), Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Venezuela.
- Calva, J. (2014) *Análisis de la percepción del clima laboral*.
- Recuperada de:

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/ref erencias.html#.

- Cassini, R. (2014). *Definición de modelo de gestión-Qué es, Significado y Concepto*. (4ta ed.). Caracas: Editorial Romor.
- Chiavenato, I (2012) *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*. México. 8ma. Edición. Mc.Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Galindo, L. (2014). *Fundamentos de Administración*. Casos y Prácticas. Ed Trillas. 5ta Edición. México.
- Gallarday, S. (2017) *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- García, D. (2007) *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica, en contribuciones a las Ciencias Sociales*, julio 2010 (Online). (Consultado 2018-9-01). Disponible www.wumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm.
- Gimeno, X. (2010). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil)*. Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- González, N. (2008). *Prevalencia del estrés en la Satisfacción Laboral de los docentes universitarios*. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, 3, (4), 68-89.
- Guerrero, C. (2007) *Gestión administrativa*. Fondo Editorial FACHSE. Univ. Pedro Ruíz Gallo. Chiclayo.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México DF, ELIAC.
- Lara, G. (2016) *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.
- Leal, J. (2015) *Principios de la gestión administrativa*. S.A. McGraw-Hill /Interamericana de España.
- Recuperada de: <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>.

- León, M. (2017) *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos*. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Macero, B. (2016). *Gestión administrativa*. Editorial Panapo, Venezuela.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellín, Colombia.
- Maza, L. (2018) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Marco de buen desempeño docente: Un buen maestro cambia*.
- Morillo, I. (2010). “*Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Sisso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento*”, en Sapiens, vol. 7, No.1. pp. 43-57.
- Muñoz, A. (2017) *Gestión administrativa docente y satisfacción laboral en la Institución Educativa Particular “María Madre, Distrito de Trujillo* Tesis de maestría) Universidad Privada del Norte.
- Organización Internacional de Trabajo (2007) *Condiciones de trabajo decentes, seguridad y protección social*.
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Palomares. (2017) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral*.(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Paredes, A. y Pineda, C (2013). *Influencia de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la Municipalidad de Choloma*. San Pedro Sula – Honduras: UNITED.
- Reyes, T (2015) *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Cooperativa Maná, Ecuador*. Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador.
- Ruiz, A. (2013). *Escala de satisfacción laboral (SL-ARG)*. Chimbote, Perú.
- Ruiz, J. (2015) *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo, Caracas, Venezuela.

- Ruiz, F.y Cabezas, H. (2015) *Gestión administrativa; incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública*.(Tesis de maestría) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Sánchez, M. (2005) *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Toscano,F y Cabezas, H. (2015) *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de saneamiento ambiental de Babahoyo – Emsaba*. (Tesis de maestría Universidad Técnica de Babahoyo), Ecuador.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro, Lima, Perú.

Anexo 2 Matriz de Consistencia

Título: “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

Br: Angie Noriega Ramos

Línea de investigación: Calidad y Gestión Educativa

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.</p> <p>Establecer la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018</p> <p>Hipótesis específicas: La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.</p> <p>La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018</p> <p>La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018</p>	Variable 1:GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planeación	Objetivos Diseño Administración estratégica Implementación	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [36 – 83] Regular [84 – 131] Bueno [132 – 180]
			Organización	Visión Misión Comunicación	10 al 18		
			Dirección	Evaluación Comportamiento y aptitudes Liderazgo	19 al 27		
			Control	Estrategias y sistemas de control Monitoreo Evaluación y reconocimiento laboral	28 al 36		
			Variable 2: SATISFACCIÓN LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de	Niveles y

de Guerra del Perú, Callao, 2018? ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral de docentes de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018?	entre el control y la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018.	de Guerra del Perú, Callao, 2018 El control se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018	<div>Condiciones físicas y/o materiales</div> <div>Beneficios laborales y/o remunerativos</div> <div>Políticas administrativas</div> <div>Relaciones interpersonales</div> <div>Desarrollo personal</div> <div>Desempeño de tareas</div> <div>Relación con la autoridad</div>	<div>Confort</div> <div>Expectativas</div> <div>Expectativas</div> <div>Interrelaciones</div> <div>Realización</div> <div>Utilidad</div> <div>Jerarquía</div>	<div>01, 13, 21, 28, 32 02,07,14, 22</div> <div>08, 15, 17, 23, 33</div> <div>03, 09, 16, 24</div> <div>04, 10, 18, 25, 29, 34</div> <div>05, 19, 11, 26, 30,35</div> <div>06, 12, 20, 27, 31, 36</div>	medición Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Indeciso (3) En desacuerdo (2) Total desacuerdo (1).	rangos Insatisfecho (36-83) Satisfecho (84-131) Muy satisfecho (132-180)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Tipo: Básica Nivel: Correlacional	Población censal: 80 docentes del Programa de Segunda Especialidad de Guerra de Superficie de la Marina de Guerra del Perú	Variable 1: Gestión administrativa Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ramírez Año: (2012) Adaptación: Angie Noriega (2018) Ámbito de Aplicación: Marina de Guerra del Perú Forma de Administración: Colectiva	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$				

Matriz de consistencia

		<div>Variable 2: Satisfacción laboral</div> <div>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Sonia Palma Año: 2005 Ámbito de Aplicación: Marina de Guerra del Perú Forma de Administración: Colectiva</div>	<div>Dónde:</div> <div>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</div> <div>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</div> <div>n = Número de datos</div>

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor del instrumento: Ramírez (2012)

Adaptación: Angie Noriega

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

VARIABLE: Gestión Administrativa						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	Es factible la planeación en la Institución.					
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).					
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución					
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.					
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución.					
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución.					
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución.					
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución.					
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.					
	ORGANIZACIÓN					
10	Conoce la misión de la Institución.					
11	Conoce la visión de la Institución.					
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución.					
13	Conoce los valores de la Institución.					
14	Existe un organigrama de la Institución.					
15	El organigrama está actualizado.					
16	Está definido formalmente el área de gestión administrativa.					
17	Existe una buena comunicación en la Institución.					
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.					
	DIRECCIÓN					
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución.					
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.					
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.					
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.					
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.					
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.					
25	Está satisfecho con su trabajo.					
26	Existe un líder en la institución					
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo					
	CONTROL					

28	Son controlados todos los procesos en la Institución.					
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educativos.					
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.					
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.					
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.					
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.					
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.					
35	Existen medidas de control financiero en la Institución.					
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Autora del instrumento: Sonia Palma (2005)

INDICACIONES:

Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

ITEMS	1	2	3	4	5
CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					
1. La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2. El ambiente donde se trabaja es agradable.					
3. El ambiente laboral me ofrece una comodidad Inigualable.					
4. El ambiente donde laboro es incómodo.					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
6. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
7. Me siento mal con lo que percibo.					
8. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
9. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
POLITICAS ADMINISTRATIVAS					
10. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
11. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
15. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
16. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
17. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
18. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
DESARROLLO PERSONAL					
19. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
21. Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
22. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS					
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
26. Las tareas que realizo la percibo como algo sin importancia.					
27. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
28. Mi trabajo me aburre.					
29. Me gusta el trabajo que realizo					
30. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					

31. Mi jefe es comprensivo.					
32. Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
33. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
34. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35. No me siento a gusto con mi jefe.					
36. Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 04: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL											
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias			
		Si	No	Si	No	Si	No				
1	DIMENSIÓN 1 CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓		✓		✓					
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓					
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓					
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 2 BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS										
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓					
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓					
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓					
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 3 POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS										
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	SI	No	SI	No	SI	No				
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓					
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 4 RELACIONES INTERPERSONALES										
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓					
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓					
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 5 DESARROLLO PERSONAL										
19	Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su institución educativa.	SI	No	SI	No	SI	No				
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓					
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓					
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓					
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓					
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓					
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓					
26	Existe un líder en la institución educativa	✓		✓		✓					
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 4 CONTROL										
28	Son controlados todos los procesos en la institución educativa.	SI	No	SI	No	SI	No				
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	✓		✓		✓					
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	✓		✓		✓					
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓					
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓		✓		✓					
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓		✓		✓					
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que	✓		✓		✓					

29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	✓	✓	✓	✓
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	✓	✓	✓	✓
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓	✓	✓	✓
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓	✓	✓	✓
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	✓	✓	✓	✓
35	Existen medidas de control financiero en la institución.	✓	✓	✓	✓
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒]

Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. ERASHO PROSPERO ZEVALLOS BOJAS DNI: 10423028

Especialidad del validador: GENERA Y LITERATURA / GESTIÓN PÚBLICA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San. de. 12. del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL									
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		SI	No	SI	No	SI	No		
DIMENSIONES / Items									
DIMENSIÓN 1 CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES									
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.	✓				✓			
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.	✓		✓		✓			
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.	✓		✓		✓			
4	El ambiente donde laboro es incómodo.	✓		✓		✓			
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 2 BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS									
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.	✓		✓		✓			
7	Me siento mal con lo que percibo.	✓		✓		✓			
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓			
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 3 POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS									
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.	SI	No	SI	No	SI	No		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	✓		✓		✓			
12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓			
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓			
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 4 RELACIONES INTERPERSONALES									
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.	✓		✓		✓			
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	✓		✓		✓			
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.	✓		✓		✓			
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 5 DESARROLLO PERSONAL									
19	Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su institución educativa.	SI	No	SI	No	SI	No		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓			
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓			
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓			
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓			
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓			
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓			
26	Existe un líder en la institución educativa.	✓		✓		✓			
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo.	✓		✓		✓			
DIMENSIÓN 4 CONTROL									
28	Son controlados todos los procesos en la institución educativa.	SI	No	SI	No	SI	No		
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	✓		✓		✓			
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	✓		✓		✓			
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓		✓		✓			
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓		✓		✓			
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓		✓		✓			
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que	✓		✓		✓			

29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.	✓	✓	✓	✓
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.	✓	✓	✓	✓
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.	✓	✓	✓	✓
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.	✓	✓	✓	✓
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que realizan durante el año.	✓	✓	✓	✓
35	Existen medidas de control financiero en la institución.	✓	✓	✓	✓
36	Son evaluados y reciben reconocimiento por su desempeño.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Javier Neyza Villanueva
 Especialidad del validador: Administración de la Educación / Pedagogo DNI: 41470286

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de 12 del 2018
Javier Neyza
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL									
Nº	DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES									
1	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.		✓		✓		✓		
2	El ambiente donde se trabaja es agradable.		✓		✓		✓		
3	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.		✓		✓		✓		
4	El ambiente donde laboro es cómodo.		✓		✓		✓		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.		✓		✓		✓		
DIMENSION 2 BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS									
6	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.		✓		✓		✓		
7	Me siento mal con lo que percibo.		✓		✓		✓		
8	Me agrada trabajar con mis compañeros.		✓		✓		✓		
9	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.		✓		✓		✓		
DIMENSION 3 POLITICAS ADMINISTRATIVAS									
10	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.		SI	No	SI	No	SI	No	
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.		✓		✓		✓		
12	Me disgusta mi horario.		✓		✓		✓		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.		✓		✓		✓		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		✓		✓		✓		
DIMENSION 4 RELACIONES INTERPERSONALES									
15	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.		✓		✓		✓		
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.		✓		✓		✓		
17	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.		✓		✓		✓		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		✓		✓		✓		
DIMENSION 5 DESARROLLO PERSONAL									
19	Es evaluada la eficiencia y la eficacia en su Institución educativa.		SI	No	SI	No	SI	No	
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.		✓		✓		✓		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.		✓		✓		✓		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.		✓		✓		✓		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.		✓		✓		✓		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.		✓		✓		✓		
25	Esta satisfacción con su trabajo.		✓		✓		✓		
26	Existe un líder en la institución educativa		✓		✓		✓		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo		✓		✓		✓		
DIMENSION 4 CONTROL									
28	Son controlados todos los procesos en la institución educativa.		SI	No	SI	No	SI	No	
29	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas educacionales.		✓		✓		✓		
30	Existen sistemas de control en su área de trabajo.		✓		✓		✓		
31	Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas.		✓		✓		✓		
32	Existe monitoreo de las actividades pedagógicas que realiza en el aula.		✓		✓		✓		
33	Existe evaluación periódica de su desempeño laboral.		✓		✓		✓		
34	Se elaboran presupuestos de gastos de las actividades pedagógicas que		✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1 PLANEACIÓN						
1	Es factible la planeación en la Institución.	✓		✓		✓		
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	✓		✓		✓		
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución	✓		✓		✓		
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución.	✓		✓		✓		
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución.	✓		✓		✓		
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓		
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓		
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 ORGANIZACIÓN								
10	Conoce la misión de la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Conoce la visión de la Institución.	✓		✓		✓		
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓		
13	Conoce los valores de la Institución.	✓		✓		✓		
14	Existe un organigrama de la Institución.	✓		✓		✓		
15	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓		
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.	✓		✓		✓		
17	Existe una buena comunicación en la Institución.	✓		✓		✓		
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 DIRECCIÓN								
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓		
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓		
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓		
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓		
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Existe un líder en la Institución	✓		✓		✓		
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 CONTROL								
28	Son controlados todos los procesos en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN ADMINISTRATIVA									
Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSION 1 PLANEACIÓN									
1	Es factible la planeación en la Institución.	✓		✓		✓			
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	✓		✓		✓			
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución	✓		✓		✓			
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓			
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la Institución.	✓		✓		✓			
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución.	✓		✓		✓			
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓			
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓			
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.	✓		✓		✓			
DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN									
10	Conoce la misión de la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		
11	Conoce la visión de la Institución.	✓		✓		✓			
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓			
13	Conoce los valores de la Institución.	✓		✓		✓			
14	Existe un organigrama de la Institución.	✓		✓		✓			
15	El organigrama está actualizado	✓		✓		✓			
16	Están definido formalmente el área de gestión administrativa.	✓		✓		✓			
17	Existe una buena comunicación en la Institución.	✓		✓		✓			
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓			
DIMENSION 3 DIRECCIÓN									
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓			
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓			
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓			
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓			
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓			
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓			
26	Existe un líder en la institución	✓		✓		✓			
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	✓		✓		✓			
DIMENSION 4 CONTROL									
28	Son controlados todos los procesos en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA


EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias	
		Si	No	Si	No	Si	No		
DIMENSION 1 PLANEACIÓN									
1	Es factible la planeación en la Institución.	✓		✓		✓			
2	La toma de decisiones está centralizada (solo por directivos).	✓		✓		✓			
3	Están bien definidos los objetivos en el área que desempeña en la Institución	✓		✓		✓			
4	Tienen metas preestablecidas en función a los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓			
5	Los objetivos y metas se basan en la realidad de la institución.	✓		✓		✓			
6	Se diseñan planes estratégicos en la Institución.	✓		✓		✓			
7	Se aplica la administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓			
8	Se ha realizado implementación de administración estratégica en la Institución.	✓		✓		✓			
9	Se administra e implementa los recursos humanos, financieros y materiales en la Institución.	✓		✓		✓			
DIMENSION 2 ORGANIZACIÓN									
10	Conoce la misión de la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		
11	Conoce la visión de la Institución.	✓		✓		✓			
12	Están claramente definidos los objetivos de la Institución.	✓		✓		✓			
13	Conoce los valores de la Institución.	✓		✓		✓			
14	Existe un organigrama de la Institución.	✓		✓		✓			
15	El organigrama está actualizado.	✓		✓		✓			
16	Están definidos formalmente el área de gestión administrativa.	✓		✓		✓			
17	Existe una buena comunicación en la Institución.	✓		✓		✓			
18	Existe una buena comunicación idónea entre los docentes de las diferentes áreas curriculares.	✓		✓		✓			
DIMENSION 3 DIRECCIÓN									
19	Es evaluada la eficiencia la eficacia en su Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		
20	Se presentan faltas e inasistencias laborales con frecuencia.	✓		✓		✓			
21	Los retiros voluntarios de docentes contratados son muy frecuentes.	✓		✓		✓			
22	Se evidencian conflictos laborales frecuentemente.	✓		✓		✓			
23	El comportamiento de sus compañeros ante terceros en su área curricular es el adecuado.	✓		✓		✓			
24	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de docentes en el ambiente de trabajo.	✓		✓		✓			
25	Está satisfecho con su trabajo.	✓		✓		✓			
26	Existe un líder en la Institución	✓		✓		✓			
27	Existe alguien que supervisa o coordina su trabajo	✓		✓		✓			
DIMENSION 4 CONTROL									
28	Son controlados todos los procesos en la Institución.	Si	No	Si	No	Si	No		

Anexo 05: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Base de datos de la prueba piloto de la gestión administrativa

Gestión administrativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	v
1	3	2	3	4	2	5	2	2	4	2	5	2	5	5	5	5	4	4	3	2	5	4	2	1	5	5	1	5	4	3	4	2	4	2	5	2	
2	2	1	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	3	2	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	4	1	3	3	4	3	2	1	1	
3	3	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	5	5	5	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	5	2	4	3	1	3	3	1	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	1	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	1	3	3	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	2	4	2	3	1	1	
6	4	3	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	5	5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	4	1	3	2	2	2	4	3	1	
7	2	4	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	3	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	5	5	3	3	3	2	4	2	
8	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	3	2	2	5	2	3	2	3	
9	5	2	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	1	3	3	2	5	2	5	2	5	
10	2	2	3	4	3	2	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	4	3	2	2	1	5	4	4	3	2	2	5	5	5	3	2	3	2	3	4	
11	3	1	5	1	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	3	4	2	3	3	2	5	2	5	5	
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5		
13	3	1	1	4	2	3	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3	1	1	4	1	4	3	2	1	1	
14	4	3	2	4	3	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	3	1	5	2	2	4	3	3	4	1	5	2	1	3	3	1	2	
15	2	4	2	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	5	3	3	2	4	3	1	1	4	5	5	5	5	5		
16	3	2	2	5	5	5	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	3	2	3	4	5	2	3	2	5	5	2	5	1	4	2	3	1	1	
17	5	2	3	4	2	3	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	5	5	5	2	5	2	3	4	5	5	1	2	2	4	3	1	
18	4	2	2	4	5	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	
19	2	3	2	5	5	2	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	3	5	5	3	5	2	3	2	3	
20	2	5	5	2	2	3	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	1	4	5	5	5	2	5	2	5	
21	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
22	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	3	3	2	5	5	2	5	2	5	5	5	4	2	5	2	5	1	3	3	2	5	2	5	2	5	3	3
23	3	4	3	2	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	4	3	2	2	1	5	4	4	3	2	2	5	5	5	3	2	2	2	3	4	5	2	
24	5	1	3	3	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	3	4	2	3	3	3	1	2	5	5	5	2	
25																																					
26																																					

[Conjunto_de_datos1] D:\0000\Alfonso\Estadística 1\Gestión administrativa.sa

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	24	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	36

Base de datos de la prueba piloto de la satisfacción laboral

Satisfacción laboral.sav [Conjunto_de_datos6] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEdiciónVerDatosTransformarAnalizarMarketing directoGráficosUtilidadesVentanaAyuda

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33	i34	i35	i36
1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	3	3	2	2	1	2	1	1	5	4	3	2	1	2
2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	4	5	2	3	3	1	3	1	2	4	1	3	3	2	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	1	5	4	3	3	1	3	1	1	4	4	2	3	1	3
5	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	1	4	1	3	4	3	4	3	1	5	2	2	4	1	3
6	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	5	5	5	5	2	4	2	4	2	5	3	3	2	2	5
7	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	3	2
8	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	3	5	2	2	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	2
9	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3	3	3	2	3	2	2	1	5	4	3	2	3
10	2	4	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	5	4	3	1	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	1
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	2	3	2	1	3	1	4	4	2	3	4
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	3	1	4	3	5	2	2	4	5
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	4	3	2	1	3	2	5	5	2	4	5	3	3	2	1
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	4	1	3	3	1	2	3	3	1	1	5	4	3	1	5	1
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	4
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	2
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3
21																																				

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	36

Anexo 06: Base de datos de las variables de estudio

Base de datos de la Variable Gestión administrativa																																				
N°	Planificación									Organización									Dirección									Control								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36
1	1	2	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	4	1	2	1	1	3	1	1	4	1	3	3	4	5	3
2	5	2	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	5	2
4	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	2	4	5	5	3	3	2
5	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	5	5	5
6	5	2	1	5	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	3	3	3	2	1	1	3
7	5	2	5	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	3	4	5	2
8	3	5	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	4	5	3	3	3
9	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	5	4
10	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	5	2	1	3
11	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3	1	2	2	3
12	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	3	1	5	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3
13	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	5	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4
14	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	4	3	2	4	3	5	5	3	4	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3
15	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	3	5	1	2	2	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5
16	1	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	5	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3
17	4	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2
18	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	5	5	5	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1
19	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	3	2	5	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	5
20	1	3	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	5	2	3	2	3	4	4	1	4	1	3	2	2	3
21	3	2	1	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	5	2	2	3	5	3	5	3	5	3	2	1	3	2
22	1	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	3	5	5	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2
23	5	2	3	4	2	3	3	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	1	3	1	2	5	5	5	5	2	3	4	2
24	1	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	3	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	5	5	3	5
25	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	4	4	1	2	1	2	2	2	5	3	1	2	2	5	4	2	1	2	1	2	2	2	2
26	5	5	5	4	5	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5
27	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3
28	5	3	2	3	5	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	1	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	2	3	5
29	5	3	2	3	3	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	3	2	1	3	4	3	2	2	5	2	5	3	2	3	3
30	5	5	5	5	3	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3
31	2	3	2	3	3	1	5	2	2	3	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	5	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3
32	2	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	3	3	5	3
33	3	3	2	3	2	4	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2
34	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	3	2	3	2
35	5	2	2	3	3	4	3	1	2	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	1	2	5	2	5	2	2	3	3
36	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	1	3	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	4	3	4	2	5	3	2	1	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3
38	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	4
39	2	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	4	5	4	1	4	5	5	2	3	4	2	3	2	5	2	5	2	3	3	3	3
40	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	2	4	3	2	1	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	3	4	3

41	2	4	4	3	3	4	3	4	2	5	3	2	1	3	5	4	5	3	2	1	2	5	3	2	3	2	3	4	4	5	4	5	5	4	3	3	
42	3	3	3	4	3	3	4	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	5	5	2	2	5	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	
43	2	1	3	4	3	2	2	1	4	5	5	2	3	4	1	3	2	3	5	5	5	2	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	3	3	2	1	
44	5	3	4	3	4	2	3	4	3	3	1	5	5	3	2	3	2	3	4	4	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	5	2	4	2	3	4	
45	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	1	2	2	2	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	4	5	3	
46	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	3	3	4	3	
47	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	5	2
48	5	4	5	4	1	4	5	3	2	4	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	5	3	5	4	5	4	1	
49	4	1	4	5	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	3	2	3	2	5	3	5	4	5	4	1	4	5	2	
50	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	1	2	2	2	5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	3	
51	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	
52	5	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	2	1	5	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	2	3	
53	1	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	3	3	1	5	5	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3	3	5	
54	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3	2	
55	2	5	4	5	5	2	2	2	1	1	5	3	2	1	2	1	2	2	5	4	5	5	2	2	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	5	5	
56	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	4	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	
57	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	3	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	4	5	2	2	4	2	3	2	3	3	5	5	4	
58	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
59	2	3	5	3	3	5	5	5	4	5	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	5	3	2	3	2	3	5	3	3	
60	5	3	2	4	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	1	1	3	2	1	3	4	5	5	3	2	4	3	
61	5	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	5	3	2	3	2	
62	2	3	2	3	1	2	3	1	2	3	4	5	4	3	4	2	5	2	1	3	3	4	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	
63	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	5	3	2	1	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
64	1	5	5	5	5	2	2	2	3	3	5	4	5	4	1	4	5	3	2	4	1	1	1	2	2	3	2	2	4	4	3	1	5	5	5	5	
65	5	2	2	4	3	3	5	5	4	5	4	1	4	5	2	2	2	3	2	3	4	5	5	2	3	5	5	5	3	3	2	5	2	2	4	3	
66	1	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5	5	3	2	5	4	5	1	1	5	5	5	5	
67	5	2	1	1	2	5	5	5	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	5	2	3	2	3	4	5	2	1	1	2	
68	2	5	5	3	3	1	2	2	1	1	3	5	2	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	2	5	5	3	3	
69	3	3	3	2	3	1	2	5	5	5	2	5	4	5	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	3	5	5	4	3	2	3	3	3	2	3	
70	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	2	
71	3	2	3	1	3	2	2	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	3	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	3	4	4	4	3	
72	5	1	2	3	3	3	2	3	1	2	5	3	5	5	4	3	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	5	5	5	5	3	5	
73	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	2	
74	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	1	1	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	2	4	2	3	4	5	2	1	3	3	
75	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	3	3	3	2	2	3
76	5	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	
77	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	1	3	5	3	4	2	4	5	3	3	2	3	3	1	2	3	4	2	5	2	1	3	2	4	1	
78	3	2	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	5	4	3	3	2	4	5	5	
79	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	4	5	5	3	3	2	
80	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	1	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	4	3	3	2	4	5	2	

Base de datos de Variable 1 : Satisfacción laboral																																					
	Condiciones físicas					Beneficios laboral.				Políticas administrativas					Relaciones interper.				Desarrollo personal					Desempeño de tareas					Relación con la autor								
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	5	5	4	4	2	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	
2	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	3	3	3	5	3	5	5	4	4	5	
3	5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	
4	5	3	5	3	3	2	5	3	1	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	5	3	2	2	5	3	3	3	3	3	5	5	3	4	3	4	
5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	5	2	4	4	5	4	4	3	2	3	5	3	2	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	
6	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	2	2	4	2	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	3	3	
7	4	4	5	3	1	3	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	5	1	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	2	5	5	
15	4	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	1	3	3	5	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	
16	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	2	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	3	1	5	5	3	5	
17	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	3	3	2	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	5	4	3	3	4	2	5	3	2	
18	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	
19	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	1	3	4	3	4	3	1	3	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3		
20	3	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	5	2	4	3	2	4	2	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	3	5	4	4	3	
21	4	3	3	3	4	5	4	2	3	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	
22	3	4	5	4	3	5	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	5	3	5	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	
23	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	4	3	1	5	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	4	
24	3	4	5	5	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	4	4	3	3	2	
25	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	
26	2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	2	3	
27	2	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	
28	3	5	5	5	5	5	2	4	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	
29	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	
30	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	1	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	
31	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5	3	3	3	4	1	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	3	
32	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4	3	4	1	
33	5	5	3	4	3	4	5	3	5	3	4	2	3	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	
34	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	
35	5	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	3	5	2	3	3	4	3	3	4	3	5		
36	4	3	5	2	5	5	4	3	3	4	5	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	2	5	5	5	3	5	2	3	3
37	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	
38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	
39	3	4	1	3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4
40	5	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	
41	4	4	5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	1	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	
42	3	2	3	4	4	2	5	3	3	4	5	3	5	2	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3
43	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
44	2	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	3	1	5	3	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4	3
45	3	1	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
46	3	4	2	5	3	2	5	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	
47	5	4	5	4	2	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	5	2	3	4	4	5	2	5	4	4	
48	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	
49	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	
50	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	5	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	2	3	
51	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	3	
52	3	2	5	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	5	
53	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3					

Anexo 07: Carta de autorización



PERÚ

Ministerio
de Defensa

Marina de Guerra
del Perú

Escuela de Guerra de Superficie

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA ESCUELA DE GUERRA DE SUPERFICIE DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

HACE CONSTAR:

Que, **Angie NORIEGA Ramos**, estudiante de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad "Cesar Vallejo", filial Lima Norte, ha realizado la aplicación de los instrumentos de recolección de los datos de los Cuestionarios sobre:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ, CALLAO, 2018."

Se otorga la presente constancia al interesado para los fines que sea conveniente.

Callao,



Capitán de Corbeta
Jefe de la Escuela de Guerra de Superficie
Diego RIVERA VINCES

009167787

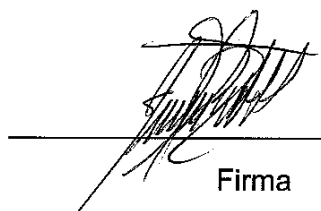
FORJANDO EL PODER NAVAL

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Héctor Raúl Santa María Relaiza, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018**" de la estudiante **Angie Yaqueline Noriega Ramos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019



Firma

Héctor Raúl Santa María Relaiza

DNI: 09904625

feedback studio Angie Yaqueline NORIEGA RAMOS Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAJÓN

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

ALUMNA:
Dra. Angie Yaqueline Noriega Ramos

ASISOR:
Dr. Wilson Soto María Edilma

SECCIÓN:
Educación a Distancia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad y Gestión Educativa

PERÚ, 2018

Página: 1 de 32 Número de palabras: 4363

Text-only Report High Resolution Activado

07:52 p.m. 15/01/2019

Resumen de coincidencias

21 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	11 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	www.powtoon.com Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	www.mindef.gob.pe Fuente de Internet	1 %

Feedback Studio - Google Chrome

feedback studio Angie Yaqueline NORIEGA RAMOS Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CAJÓN

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

ALUMNA:
Dra. Angie Yaqueline Noriega Ramos

ASISOR:
Dr. Wilson Soto María Edilma

SECCIÓN:
Educación a Distancia

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Calidad y Gestión Educativa

PERÚ, 2018

Página: 1 de 32 Número de palabras: 4363

Text-only Report High Resolution Activado

07:53 p.m. 15/01/2019

Filtros y configuración

Filtros

- Excluir citas
- Excluir bibliografía
- Excluir fuentes que tengan menos de:
 - ☐ palabras
 - ☐ palabras
 - ☒ No excluir por tamaño

Configuración opcional

Resaltado multicolor ☒

Informe nuevo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

NORIEGA RAMOS ANGIE YAQUELINE
D.N.I. : 42020009
Domicilio : CALLE VOLENCIA 242 LA PERLA - CAJAMARCA
Teléfono : Fijo : Móvil : 954856483
E-mail : yaquiruro.687@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

NORIEGA RAMOS ANGIE YAQUELINE

Título de la tesis:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORDOL
DE LOS DOCENTES DE POSGRADO DE LA MARINA DE GUERRA DEL
PERÚ, CALLAO, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

10/04/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANGIE YARQUELINE NORIEGA RAMOS

INFORME TITULADO:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL

DE 205 DOCENTES DE POSGRADO DE LA HARINA DE

GUERRA DEL PERÚ, CALLAO, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de enero 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN